

XXI CONVENIO COLECTIVO

16ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Tribeniagénación f. (fam. IBE & IAG) Dícese de la transitoria pérdida de la capacidad comunicativa que puede experimentarse debido al sentimiento de pavor suscitado ante la posibilidad de que la duración de la Negociación del XXI C.C se alargue un trienio.

Debido a que ejercitamos una eficaz terapia contra esta patología, estamos en disposición de transmitir la información de lo acontecido en las reuniones semana tras semana, y por tanto procedemos a exponer que en la reunión de la parte social mantenida ayer día 20, se elaboró un documento que recogía algunos de los puntos pendientes de mejora en su redacción para su posterior entrega a la empresa, los cuales enunciamos a continuación:

- **Art.150 Plus de asistencia.**

Se proponen cambios en el redactado de este artículo para que recoja la percepción de este plus **en caso de ejercer el derecho de huelga**, por la ausencia al puesto de trabajo tras asistir a cualquier acto o consulta médica que se precise **durante la duración del embarazo**, así como las debidas a **permisos retribuidos**.

Específicamente, para los trabajadores que deban asistir a consultas o pruebas médicas y dicha asistencia sea justificada, **aunque ocupe la totalidad de su jornada** no se procederá al descuento del plus de asistencia.

En los casos en los que proceda el descuento del plus de asistencia, solamente se descontará la totalidad del importe **una única vez por el mismo hecho causante** que se extienda parcialmente en meses consecutivos. En la duración del hecho causante, los meses completos de ausencia conllevarán el descuento del plus de dicho mes.

En aquellos casos que la situación de IT, **en un mismo mes**, sea inferior a 7 días, se descontará el 25% del plus, cuando sea superior a 7 días e inferior o igual a 15 días se procederá a descontar el 50% del plus de asistencia, si es superior a 15 días e inferior o igual a 21 días se descontará el 75% del plus y en IT superiores a 21 días se procederá al descuento íntegro.

- **Flexibilidad de entrada y salida.**

Jornada Fraccionada tipo NEO 08:00-09:00 / 17:30-18:30

Posibilitar reducir el tiempo de comida de 1 hora a **45 minutos**, estableciendo una horquilla de tres horas y con una jornada final desde las 07:00-10:00 / 16:15-19:15.

Resto de jornadas

Establecer una flexibilidad **de entrada y salida de al menos una hora**, manteniendo el cómputo de jornada diaria programada, en aquellas áreas o unidades en las que con acuerdo por ambas partes se pudiera implementar.

- **Bolsa de horas.**

Se establece la existencia de un saldo de 10 horas mensuales, que permitirá a los trabajadores **adaptar su jornada diaria en cómputo mensual**, ampliando o reduciendo dicha jornada diaria por horas o jornadas completas en aquellas áreas o unidades en las que con acuerdo por ambas partes, se pudiera implementar.

- **Vacaciones Fijos Discontinuos.**

En caso de mantenerse la aplicación de la Disposición Final Segunda, los trabajadores fijos discontinuos que accedan a una contratación a **Tiempo Completo**, disfrutarán de un **“Periodo ininterrumpido”** de libranzas/vacaciones, la duración de dicho periodo se establecerá en función del tiempo de contratación a Tiempo Completo con dicha modalidad y de los baremos establecidos en cada momento en Convenio.

Aplicando los medios telemáticos establecidos por la compañía, la elección del periodo de vacaciones se realizará en función del orden de puntuación, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. **Grupo de llamamiento:** Entendiendo por tal, el número de trabajadores mejorados a tiempo completo con el mismo número de libranzas/vacaciones.
2. **Puntuación:** La puntuación se obtendrá aplicando los baremos establecidos en Convenio para las Vacaciones, al total de días del "Periodo Ininterrumpido" disfrutado el año anterior como fijo discontinuo, con independencia del grupo de llamamiento en que fuese disfrutado en el año en curso, estableciendo una proporcionalidad para todos los trabajadores a 30 días. Aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior no hayan disfrutado de estos periodos y por tanto no pueda calcularse su puntuación serán los últimos en el ranking de vacaciones ordenados por la antigüedad del primer contrato. En el caso de reincorporaciones de bajas y excedencias, el año de la reincorporación realizarán la petición de vacaciones en último lugar.
3. **Desempate:** Si dos o más trabajadores coincidieran en grupo y puntuación, el orden de elección del "Periodo" se establecerá en función del Escalafón de llamamiento y en el mismo orden que éste establece.
4. **Porcentajes:** El número máximo de trabajadores de cada grupo que pueden disfrutar del derecho a "Periodo" en unas mismas fechas, hasta alcanzar el 100% de trabajadores, se establecerá antes del inicio de cada temporada de manera consensuada/negociada con los respectivos Comités de Centro.

- **Retribuciones:**

Unificar conceptos retributivos Salario Hora Base. Nueva definición y tratamiento de los pluses que van asociados al mismo (Hora Extra/Perentoria-Festivas-Nocturnas).

Pendiente de consenso y redacción final, las horas perentorias y extras, deberán retribuirse por encima de la hora ordinaria conforme a lo recogido en el ET artículo 35.1, con independencia de la propuesta final de revisión económica que presente la RT próximamente en esta materia, además de sobre las horas nocturnas y festivas.

Hoy día 21, se procede a la lectura y rectificación del Acta anterior, se entrega el documento de la parte social mencionado y se da por terminada la reunión.

Reiterando nuestro malestar acerca del ritmo de trabajo en la negociación, hemos requerido a la RE que se posicione concretamente respecto de las propuestas efectuadas por la parte social, ya que debido a su parca contestación en el sentido de que darán una respuesta a las medidas entregadas en función de un acuerdo global, ignoramos cuándo se producirá ese punto de inflexión en el cual den a conocer lo que la empresa está dispuesta a asumir tanto en mejoras económicas como sociales.

En SOMOS entendemos que esta situación no se puede prolongar *sine die* y seguiremos incidiendo en la absoluta necesidad de intensificar las reuniones semanales debido al gran trabajo que queda por hacer.

A no ser que un *espíritusanto* descienda sobre las cabezas de los miembros de la Mesa Negociadora y otorgue un documento final ya elaborado y justo para ambas partes, la *tribeniagenación* se agudizará.

La próxima reunión con la empresa el 28, y la previa de la parte social el 27. Seguiremos informando.

somosiberia@gmail.com

SOMOS