

Una vez recibidos y analizados los textos entregados por la empresa el pasado jueves 15 de Febrero, y realizadas las Asambleas de SITB-USO en donde hemos expuesto y explicado a los asistentes las modificaciones que aparecen en el nuevo texto, podemos decir que, para esta central sindical **ES IMPRESCINDIBLE REALIZAR MODIFICACIONES EN VARIOS ARTÍCULOS** con la intención de firmar el próximo viernes un convenio de eficacia general. Al revisar los textos, hemos podido comprobar que **EL ÚNICO DE LOS 3 PILARES FUNDAMENTALES QUE SE HA CONSEGUIDO ES EL DEL IPC**, lejos de la realidad percibida en las plantas tras la desconvocatoria de la huelga, como se puede comprobar a continuación:

ART. 11: No disponemos de las actas de las diferentes comisiones de interpretación, por lo que no tenemos conocimiento de lo que se ha interpretado, por lo que con esta parte, se da indefensión a parte de los firmantes. También podría darse el caso de haberse interpretado artículos o parte de artículos que deberían ser interpretados de nuevo y debido a esta cláusula no se podrían llevar a interpretar.

Art. 29: Este es uno de los PILARES BÁSICOS de negociación.

Se acordó por la parte sindical la **regulación del contrato en prácticas** y un **porcentaje máximo de eventuales** fijado en convenio.

- La única regulación que hay del contrato en prácticas es que no se pueda realizar en el grupo profesional de producción, no mejorando los salarios de este tipo de contratos, tal y como era nuestra intención.

- En cuanto al porcentaje máximo de contratos eventuales que se exigía, no hay nada acotado.

- Al realizar el contrato de relevo 85 – 15 %, la ley obliga a que sean indefinidos desde la firma, luego no se está mejorando nada con los 100 trabajadores fijos que la empresa se ha comprometido a hacer ya que entre estos se incluyen los contratos de relevo que lo serían obligatoriamente (y son un porcentaje muy alto). Desde la parte sindical siempre se acordó que en las conversiones a fijos no se incluyeran los contratos de relevo.

- Se aumenta el tiempo máximo de eventualidad de dos a cuatro años.

Art. 99 – 102: El segundo PILAR BÁSICO de negociación.

Se acordó por la parte sindical conseguir mejorar el pago de los 5 días: 3 primeros al 100 % y los dos siguientes al 120 % (flexibilidad positiva) y conseguir 2 días adicionales si la empresa desplegaba los 5 días de flexibilidad. Esta parte no está incluida en los textos ya que la empresa mantiene el pago de los 5 días al 100 % y no se consiguen los 2 días adicionales.

Desde la parte sindical era muy importante la constatación de la flexibilidad, y se consigue introducir la palabra “constatar”, pero a un precio muy alto, ya que la empresa obliga a la constatación debido a la redacción que hay de las causas que la activan y porque en el texto incluye una **responsabilidad personal** de los miembros que no constaten. La empresa muestra con esta parte una desconfianza en la parte sindical que no tiene sentido alguno. Los sindicatos estamos para acordar mediante negociación las diferentes cuestiones que surjan en el ámbito laboral. Nos resulta ofensiva la inclusión de este párrafo en el convenio.

En la redacción propuesta se da claramente la opción, según las necesidades de la planta, a que la flexibilidad no sea colectiva, pudiendo aplicarse únicamente a los trabajadores que sean necesarios para dar respuesta a sus necesidades.

Aumentan las causas recogidas que dan derecho a la aplicación de la flexibilidad, abriendo así un amplio abanico de posibilidad y excusas para aumentar o reducir la jornada. Además, se recoge que habrá que tener en cuenta la nueva organización y las inversiones.

Para finalizar con este punto, se ha incluido crear una comisión de seguimiento de la flexibilidad compuesta por 4 miembros de la RLT y 4 de la empresa, no recogiendo la forma de elección de esta comisión.