

ACTA DE REUNION

ASISTENTES

REP. EMPRESA

D. [REDACTED]
[REDACTED]
D. Juan Carlos [REDACTED]

REP. TRABAJADORES/AS

[REDACTED]
[REDACTED]
D. [REDACTED]
[REDACTED]
D. [REDACTED]
[REDACTED]
D. [REDACTED]
[REDACTED]
D. Juan A. Carrero [REDACTED]
[REDACTED]
D. [REDACTED]
D. [REDACTED]
[REDACTED]

DELEGADOS,-A SINDICALES

[REDACTED] Berrallo
[REDACTED]
[REDACTED] Maza

ASESORES

D. Juan Angel [REDACTED]
[REDACTED]

Siendo las 11:30 horas del día 14 de febrero de 2018, se reúnen en los locales de la Empresa las personas al margen relacionadas representantes de la Empresa y de los Trabajadores/as.

Es objeto de la presente reunión iniciar las negociaciones de la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo para 2018, cuya vigencia y duración del actual concluyó el pasado día 31 de Diciembre de 2017.

Abierto el Acto, la Empresa manifiesta lo siguiente:

En primer lugar y a tenor de lo referido en el Acta anterior, la Empresa solicita a la parte social si se ha unificado una plataforma única, recibiendo una contestación negativa.

Ante ello, la empresa informa que puesto que se mantienen las dos plataformas, una mayoritaria y otra minoritaria, sólo procederá negociar la plataforma mayoritaria. La empresa, no obstante ello, refiere respecto a la plataforma del sindicato SOMOS, que la mayor parte de su plataforma coincide con la del colectivo mayoritario y sólo en dos de sus apartados, puntos 8 y 9, se reflejan unas peticiones que merecen un explicativo por parte de la empresa.

En este sentido, la empresa informa a la parte social que respecto a la petición que se formula en esos dos puntos se remite al pliego de condiciones vigente, así como a las condiciones de prestación del contrato suscrito en su día con el Ayuntamiento, por lo que cualquier modificación en este sentido deberá ser expresamente aprobada por el órgano de gobierno autorizado para ello. La empresa no puede entrar en una negociación de unos puntos que van contra el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del citado pliego de condiciones y contrato en vigor.

A título ejemplificativo para ver el impacto que estos acuerdos podrían tener, la empresa explica que estas modificaciones solicitadas conllevarían un expediente de regulación de empleo con extinción de contratos de trabajo del colectivo actual del 7/2 y la supresión de complementos económicos. En concreto y en una estimación aproximada, se estaría hablando de una extinción de unos 38 puestos de trabajo del 7/2, una reducción salarial para todo el colectivo de 120 personas de unos 3.500 euros anuales por persona así como la extinción de unos 20 puestos de trabajo del 6/1.

Tras la anterior explicación, la empresa procede a entregar copia de la contestación a la plataforma mayoritaria a la que se añaden algunos apartados nuevos objeto de propuesta por la empresa. Se procede a su lectura y se comentan y aclaran algunos de los puntos de la contestación a petición de la parte social.

Se acuerda que la siguiente reunión se llevará a cabo el próximo día 1 de marzo a las 10:00h

Sin nada más que tratar se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.

Por la Empresa

Por la parte social

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in several rows. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or stylized names. They are positioned below the text labels 'Por la Empresa' and 'Por la parte social', indicating the signatories for each side.

PLATAFORMA DE CONVENIO COLECTIVO 2018 FCC S.A. HOSPITALET Y CONTESTACION A LA MISMA

- Duración:** 2 años.
Empresa: 4 años, 2018 a 2021 .
- Incremento Salarial:** I.P.C. + 1,25% con cláusula de revisión del I.P.C. real al alza.
Empresa:
2018 – 0,5%
2019 – 0,7%
2020 – 0,9%
2021 – 1,1%
- Premio Vacaciones art.22:**
Incrementar en dos días más por año de vigencia del convenio.
Empresa: No se incrementa, se mantiene a 10 días. Se revisará el importe del premio con el incremento salarial ofertado. La empresa propone incluir al final del primer párrafo el siguiente texto: "El premio de vacaciones no se abonará a aquellas personas que hubieren tenido 3 o más faltas de asistencia injustificadas".
- Cláusula adicional 2ª** Transformación a indefinidos
Incrementar en 30 contratos indefinidos, más los puestos definitivos que se vayan produciendo en la contrata se irán cubriendo.
Empresa: Se transformarán los contratos de trabajo de la bolsa que estén vinculados a jubilaciones parciales.
- Paga de Septiembre:** incrementar en 60€ año lineales y especificar periodo de devengo.
Empresa: No se incrementa. El periodo de devengo es de enero a diciembre. Para el personal temporal se analizará la posibilidad de devengo mensual y cobro prorrateado a cada finalización de contrato.
- Complemento bajas:** Todas las bajas por contingencias comunes se abonen al 100x 100 del salario. Desde el primer día.
Empresa: No se acepta dado que hay un elevadísimo absentismo.
- Permisos retribuidos:** Añadir en el art. Que en caso de estar en urgencias más de 12 horas, tendrá el reconocimiento como ingreso hasta ser ingresado o dado de alta. En las intervenciones ambulatorias ampliarlas tendrán permiso hasta 2 grado de consanguinidad, Añadir en el redactado permiso de 1 día por boda de padres. Todos los días de permiso retribuidos se podrán realizar mientras el hecho causante exista.
Adaptar el texto sobre el permiso paternidad al art 48 bis del E.T de 14 días a 28 de permiso.
Bolsa de 160 horas anuales para enfermedades de largo tratamiento, oncología,

14/02/2018 Segunda reunión: contestación y plataforma empresa

radioterapia, diálisis, etc., el permiso se podrá ejercitar para hijos/as o pareja del trabajador/a.

El tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado a medico general especialista y pruebas médicas.

La retribución será por todos los conceptos.

Empresa: Respecto a las urgencias de más de 12 horas se analizará y se dará contestación siempre que se limite a familiares de primer grado.

Intervenciones ambulatorias nos remitimos a lo establecido en el convenio.

Se acepta un día de permiso por boda civil o religiosa de los padres (no segundas nupcias de la misma pareja).

Los permisos retribuidos por hospitalización se podrán disfrutar en cualquier momento mientras persista el hecho causante pero no una vez terminada la hospitalización.

En materia del permiso por paternidad se estará a lo que disponga en cada momento el LET (actualmente 4 semanas).

Respecto a la Bolsa y acompañamiento nos remitimos al art. 37 LET.

8. Art. 45º Adaptación de Personal de Capacidad Disminuida. Si es sobrevenida

En caso de que no se le pueda adaptar un puesto en la empresa se le compensará con la cantidad económica de:

1-10 años 24 mensualidades

11-15 años 36 mensualidades

16-20 años 48 mensualidades

21- 25 años 60 mensualidades

26 años en adelante 72 meses

En caso de no adaptar a un puesto la empresa por no apto para su puesto habitual o por distintas circunstancias, se abonará la indemnización.

Empresa: No se acepta.

9. Complemento Jubilación:

incrementar la partida económica

61 años 480€

62 años 450€

63 años 420

64 años o más 410€

Para los siguientes años de convenio se incrementarán cada año de vigencia de convenio en 40 € las tablas.

Los cobros del complemento jubilación se cobrará como máximo en el plazo de 60 días desde que se entregó los papeles. De no ser así la empresa se hará cargo del pago directamente.

Empresa: Se mejora a los 63 años a 330

Se mejora a los 64 años o más a 320

El cobro depende exclusivamente de la compañía aseguradora.

10. Art.34 Fondo Social

Incrementar la partida económica en 2000€. Trimestralmente.

Empresa: Se incrementará en 500€ año, en cada una de las anualidades.

11. Art.36 Prestamos incrementar

4.000€ por año.

Empresa: La cuantía máxima como posibilidad de concesión global (cantidad prestada menos cantidad amortizada por devoluciones) aplicada por la empresa, se cifra en 14.500 para 2018, 15.000 para 2019, 15.500 para 2020 y 16.000 para 2021. Se establecerá un criterio de selección por urgencia o extrema necesidad de la petición del préstamo. Finalizada la devolución del préstamo, no se podrá volver a solicitarlo hasta transcurridos 24 meses.

12. Anexo V

Incrementar el concepto 7/2 con 150€ mensuales. Y ver como ampliar los días de descanso en días de fiestas.

Empresa: No se acepta.

13. Art.53 Jubilación Parcial.

Prorrogar el acuerdo mientras el R.D sea vigente.

Empresa: Se debe analizar con detalle.

14. Taller

se pague diferencias de servicios cuando se realizan faenas de superior categoría.

Empresa: Todas las categorías, salvo el jefe de taller, tienen las mismas tareas si bien les diferencia la responsabilidad y el conocimiento pero no la ejecución.

15. Art. 35 Ayuda Escolaridad

Incremento en la ayuda escolar 20€ mensuales

Empresa: Se incrementará según los porcentajes de incremento salarial anual.

16. Art. 43 Indemnizaciones:

Incrementar.

Por muerte 9.000€

Por muerte por accidente laboral 35.000€

Cada año de convenio se incrementará la cantidad en 1.000€

Empresa: Por muerte: 7.800 para 2018; 8.100 para 2019; 8.400 para 2020 y 8.700 para 2021.

Por muerte por accidente laboral: 30.500 para 2018; 31.000 para 2019; 31.500 para 2020 y 32.000 para 2021.

17. Art 63 Estabilidad en el Empleo:

Añadir que no se podrá acoger dicho artículo si no se demuestra dos años de pérdida económica.

Empresa: No. La empresa se mantiene en la regulación de convenio.

18. Art 33 Excedencias:

Ampliar. El texto del convenio en el que una vez cumplida se reincorporar inmediatamente a la empresa, Se podrá solicitar una nueva excedencia transcurrido un año de la anterior.

Empresa: La reincorporación sólo se producirá si existe una vacante en igual o similar categoría a la suya en la empresa. El trabajador podrá solicitar una nueva excedencia transcurridos dos años desde la anterior.

19. Listas de Contratación:

Regular el acceso

Que se vaya accediendo a las listas de contratación por los trabajadores/as que lleven más tiempo en la empresa de eventual.

Empresa: Se mantiene en su actual contenido y regulación. Se verá afectada por las transformaciones de contratos de relevo por jubilación parcial a indefinidos.

20. Art.3 Duración

La ultra actividad indefinida.

Empresa: Ultra actividad de 2 años, hasta 31 de diciembre de 2023

21. Transporte a la Mutua:

Subsidiariamente la empresa se hará cargo del coste económico de desplazamientos a la mutua cuando esta haya citado al trabajador/a derivado de la gestión económica de las contingencias comunes y/o contingencias profesionales.

Empresa: NO se acepta

22. Que se cree una mutua médica aseguradora para los trabajadores/as y familiares.

Empresa: NO se acepta.

23. Que se realice un estudio de plan de pensiones aportando un 0,25% de la masa salarial.

Empresa: NO se acepta

24. Que el día de cobro sea los 26 de cada mes y los días 14 para las pagas.

Empresa: NO se acepta. El día de cobro está establecido a nivel nacional y no puede modificarse.

25. Asambleas: Que se dé crédito horario a las secciones sindicales y al comité de empresa para realizar asambleas.

Empresa: No se acepta. El crédito horario es suficientemente amplio como para que no se precise conceder más horas.

26. Complemento en bajas IT: En los procesos de baja por IT derivada de enfermedad común no se abonará ningún complemento. En los procesos de baja por IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización se complementará hasta el 85% de los ingresos reales.

27. Art. 50 retirada del permiso de conducir. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará si se acredita, por cualquier modo, que el trabajador conducía bajo los efectos del alcohol o drogas o que ha incurrido en imprudencia grave en la conducción del vehículo de empresa.

28. **Art. 54 Contratos a tiempo parcial.** Se elimina la prohibición de uso de empresas de trabajo temporal.
29. **Art. 62. Despido improcedente.** En caso de despido que sea declarado improcedente, le corresponderá al trabajador/a la opción entre la indemnización o la readmisión, en el mismo puesto de trabajo, salvo que la empresa ofrezca una indemnización por despido, reconocido o declarado improcedente, incrementada respecto a la legal en un 15%.
30. empresa propone modificar el período de disfrute de vacaciones a tres turnos de 30 días con inicio el 15 de junio y final el 15 de septiembre.

16 feb 2018