

## ACTA DE REUNION

### ASISTENTES

#### REP. EMPRESA

D. Jordi Ditaroch Daidró  
D. Xavier Vigo Ramonet  
D. Juan Carlos Garcia Llorca

#### REP. TRABAJADORES/AS

Dña. Teresa Cortés Camps  
Dña. M<sup>l</sup>. Dolores Paez Navarro  
D. Sumarah Tamba Samba  
D. J. Manuel Corvo Lloronado  
D. Antonio Navarro Rios  
D. Juan A. Valverde Mestres  
D. Juan A. Carreras Carreras  
D. Tomas Cabrera Del Rio  
D. Rafael Llerena Jimenez  
D. Jordi Llerena Carreras  
D. Eduardo Peña Lama  
Dña. Aurora de la Cruz Santos

Siendo las 10:30 horas del día 1 de marzo de 2018, se reúnen en los locales de la Empresa las personas al margen relacionadas representantes de la Empresa y de los Trabajadores/as.

#### DELEGADOS,-A SINDICALES

D. Rafael Cortés Cortés  
D. Aurora de la Cruz Santos

#### ASESORES

D. Julián Rodrigo Serrano (CCOO)  
D. José M<sup>l</sup>. Bosch Vela (CCOO)  
D. Xavier Llerena Bosch (SOMOS,  
D. José M<sup>l</sup>. Bosch Vela (CCOO)  
D. José M<sup>l</sup>. Bosch Vela (CCOO)

Es objeto de la presente reunión continuar con 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, se manifiesta lo siguiente:

Por parte de los representantes de la parte social del Sindicato SOMOS, se indica que a su entender el Pliego de Condiciones y el contrato suscrito con el Ayuntamiento no

implican que la empresa no pueda negociar los cambios por ellos planteados en los puntos 8 y 9 de su plataforma. A estos efectos argumentan que los arts. 66, 67, 69 y 194 lo permiten y que no se puede llevar a cabo un expediente de regulación de empleo. Por ello consideran que es la empresa la que se niega a efectuarlo.

Por parte de la empresa se reitera la oposición que ya informó en su momento aclarando, para mejor entendimiento del statu quo, que como se dijo y consta en la anterior Acta de reunión, se negocia exclusivamente la plataforma mayoritaria y que la respuesta que se dio al Sindicato SOMOS lo fue por pura cortesía profesional y para que, si lo consideraban, se dirigiesen al Ayuntamiento a proponer lo que en su plataforma se solicitaba ya que la empresa entendía y sigue entendiendo que es inviable. La referencia que se hizo a un expediente de regulación de empleo lo fue para visualizar lo que podrían ser los efectos de una aplicación automática precipitada, no analizada ni autorizada por parte del Ayuntamiento. Añade la empresa que el servicio se va adecuando constantemente a los requerimientos del Ayuntamiento y que los servicios son fiel reflejo de ello, de tal modo que si nos quedásemos en una lectura histórica de aquél texto, también deberíamos reducir la plantilla de trabajadores a los que en su momento se definieron en el Pliego, que distaban en más de 100 respecto de la actual plantilla. Dicho esto, se manifiesta que a partir de esta reunión ya sólo se hablará y negociará de la plataforma mayoritaria sin entrar en más disquisiciones.

Tras la anterior explicación, la empresa recibe contestación de la parte social a las contrapropuestas que se hicieron en la reunión anterior, que se debaten durante y tras su lectura en una segunda entrada por la que la empresa da contestación a las consideraciones de la parte social.

Se adjunta plataforma recogiendo la situación a la finalización de la reunión.

Se acuerda que las siguientes reuniones serán los días:

- a) 6 de abril a las 10:00h - 10:30h
- b) 12 de abril a las 10:00h - 10:30h
- c) 19 de marzo a las 11:00h

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

Por la Empresa

Por la parte social

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

1. **Duración:** 2 años.

**Empresa:** 4 años, 2018 a 2021

**PS:** Se valora como un todo y se cerrará de acuerdo al contenido global del convenio.

2. **Incremento Salarial:** I.P.C. + 1,25% con cláusula de revisión del I.P.C. real al alza.

**Empresa:**

2018 - 0,5% -06 + 1 Decima

2019 - 0,7% -08

2020 - 0,9% -1

2021 - 1,1% -1,2

**PS:** Se reitera en su petición inicial

3. **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".

lo había retirado

**PS:** Se reitera en su petición y rechaza el apartado referido al vínculo con el absentismo.

**Empresa:** Acepta excluir la referencia al absentismo manteniendo el resto de texto (mantenerlo como está con la revisión de convenio resultante).

JR

4. **Clausula 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.

**PS:** Se solicita mayor concreción para entender el motivo de no dar los 30 solicitados.

**Empresa:** Se transformarán exactamente 13 contratos que actualmente están vinculados a jubilaciones parciales, 9 mujeres y 4 hombres, con nombres y apellidos, si se requiere. Todos ellos saldrán de la bolsa.

13 - 20 - 5 personas

5. **Paga de Septiembre:** incrementar en 60€ año lineales y especificar período de devengo.

**Empresa:** No se incrementa. El período 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.

**PS:** Se reiteran y no aceptan lo indicado por la empresa.

**Empresa:** Se explica que el devengo será diario pero el cobro será cada vez que finalicen un contrato, junto con el finiquito, y automático sea cual sea la duración del contrato.

6. **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.

**PS:** Solicita que se abonen los tres primeros días al 75%

**Empresa:** Se remite al texto del convenio actual.

7. **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, 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. Si

**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). Si**

**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.**

**PS: Aceptan que las urgencias de más de 12 horas sean hasta primer grado de consanguinidad.**

**Se deben aclarar las intervenciones ambulatorias. Se propone que en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, con reposo domiciliario de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, habrá dos días de licencia retribuida (aclaración al texto actual sustituyendo el "hasta").**

**Se acepta la propuesta de un día por boda civil o religiosa de los padres.**

**Proponen que los permisos retribuidos por hospitalización se puedan disfrutar en cualquier momento mientras no persista el hecho causante, sin más.**

**En el permiso por paternidad se debe buscar una redacción que remita a la regulación legal en cada momento.**

**Reiteran en el resto.**

**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 compensara 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.**

**PS: Se solicita quitar del texto del convenio la palabra "preferencia" de modo que el trabajador ocupe el puesto de trabajo de manera automática.**

**Empresa: No acepta esta propuesta por cuanto no dispone de puestos en los que recolocar al personal con capacidad disminuida en todos los casos. Se identifica el riesgo de que una persona en esa situación perciba un salario mayor a un trabajador fruto de su pensión más el puesto de trabajo compatible. Se estudiará con mayor detenimiento para ver otras soluciones.**

**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.**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**Empresa: Insiste en la imposibilidad de mejorar el plazo de cobro aunque se intentará.**

*QUE PLAZO?*

**10. Art.34 Fondo Social**

Incrementar la partida económica en 2000€. Trimestralmente.

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

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**Empresa: Se mantiene el incremento de 500€ pero se acepta informar del estado del fondo con informe trimestral automático.**

**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.

**PS:** Se solicita mejora de importes aceptando la parte final del texto (límite de 24 meses).

**Empresa:** Mantiene el texto mejorando el límite personal a 1.500€ en lugar de los 1.200 actuales. Se incrementará la cuantía global a 15.000€ (2018 y 2019) y 16.500€ (2020 y 2021).

*y acepta entregar informe mensual*

**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.

**PS:** Se reitera en su propuesta.

**13. Art.53 Jubilación Parcial.**

Prorrogar el acuerdo mientras el R.D sea vigente.

**Empresa:** Se debe analizar con detalle.

**PS:** Se reitera en su propuesta.

**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.

**PS:** Se reitera en su propuesta.

**15. Art. 35 Ayuda Escolaridad**

Incremento en la ayuda escolar 20€ mensuales

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

**PS:** Se reitera en su propuesta.

**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.

*8.500*

*9.000*

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

*31.00*

*32.00*

*33.000*

**PS:** Se reitera en su propuesta.

**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.**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**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.**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**Empresa: Se aceptar reducir el límite para una nueva excedencia a 1 año. El resto se mantiene igual.**

**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.**

*se tratará*

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**20. Art.3 Duración**

La ultra actividad indefinida.

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

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**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**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**Empresa: Se analizará con mayor detalle si es una cuestión legal.**

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

**Empresa: NO se acepta.**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**Empresa: Se ofrece a buscar proveedores aprovechando la fuerza de compra del volumen de trabajadores de FCC, pero sin copago por la empresa.**

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

**Empresa: NO se acepta**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

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.**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

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.**

**PS: Se reitera en su propuesta.**

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 80% de los ingresos reales.

**PS: Se reitera en su propuesta.**

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.

**PS: Se reitera en su propuesta.**

28. **Art. 54 Contratos a tiempo parcial.** Se elimina la prohibición de uso de empresas de trabajo temporal.

**PS: Se reitera en su propuesta.**

29. **Art. 63 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%.

**PS: Se reitera en su propuesta.**

30. **Disfrute de vacaciones.** La 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.

**PS: Se reitera en su propuesta.**

**AMOS**