

Firma del acuerdo de cambio de condiciones laborales

Ayer día 02 de febrero de 2017, en reunión mantenida entre la RLT y la empresa, se firmó el acuerdo para la modificación de condiciones de la planta de Martorelles. Los cambios que recoge este acuerdo son los ya explicados en las asambleas del pasado mes de diciembre, si bien contempla algunas mejoras fruto del proceso de negociación transcurrido entre las asambleas y la firma del acuerdo.

Eliminación 2 días festivos de Barcelona:

Propuesta inicial empresa - La empresa plantea la compra del derecho a los 2 días festivos de Barcelona, por un importe de 338,4 €/año, a percibir durante tres años, para el personal con contrato indefinido a 31/12/2016. Para el personal de traslado de Barcelona, la oferta es de 338,4 €/año a percibir durante el resto de su vida laboral.

Acuerdo alcanzado - Se elimina el derecho a disfrutar de los dos días festivos por el traslado de Barcelona. Como compensación, aquellos trabajadores con contrato indefinido a 31/12/2016, dispondrán de 2 días opcionales en su calendario anual.

Eliminación de la Prima de producción:

Propuesta inicial empresa - La empresa propone eliminar la prima de producción. Aquellas personas que venían percibiendo dicho complemento, lo absorberán en nómina, dentro del complemento personal. La propuesta no contempla que esta absorción se aplique a otros colectivos de la planta de Martorelles ni al personal de nueva contratación.

Acuerdo alcanzado - Se elimina la Prima de Producción. Aquellos trabajadores que venían percibiendo dicho complemento, absorberán en nómina la cuantía que este constituía anualmente, quedando integrado en el complemento personal. Dicha cuantía, tendrá carácter de no absorbible en promociones o suplencias de grupo profesional superior, cuando estos supuestos se produzcan entre los grupos profesionales 2, 3 y 4.

Para aquellos trabajadores, de grupos profesionales 2, 3 y 4, con contrato indefinido a 31/12/2016, y que no venían percibiendo dicho complemento, la empresa destinará anualmente, de forma adicional al incremento establecido en el CGIQ, un 0,2% de la masa salarial bruta anual del centro de trabajo de Martorelles, hasta alcanzar los siguientes salarios de referencia como retribución bruta fija anual:

GP 2: 26.957,40

GP 3: 28.789,97

GP 4: 32.522,74

Dichos salarios de referencia serán actualizados anualmente de acuerdo con el incremento establecido el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento.

Plan de empleo:

Propuesta inicial empresa - La propuesta inicial de la empresa no desarrolla este aspecto del acuerdo.

Acuerdo alcanzado - Se acuerda un plan de empleo que garantice una hoja de ruta laboral a trabajadores actuales y futuros de la planta de Martorelles. Existen dos planes de empleo diferenciados según la naturaleza del puesto de trabajo.

- Puestos de naturaleza productiva recurrente: Los trabajadores que se incorporen a este centro de trabajo, pasados 18 meses de contrato temporal (ETT o Esteve), pasarán a contrato indefinido con cláusula de flexibilidad. Esta cláusula implica, que en los supuestos de descenso o variación de la demanda, que conlleve un descenso de la producción, el trabajador podrá ver reducida su jornada de trabajo, en jornadas completas de horas, y de manera mensual, hasta en un 50%. Pasado este periodo de 18 meses, la cláusula de flexibilidad pierde su vigencia, y el trabajador es indefinido a todos los efectos. Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. En caso de reducción de jornada, la retribución a percibir durante el periodo vacacional corresponderá a la parte proporcional de la jornada efectivamente realizada

La reducción no se aplicará en aquellos puestos de trabajo donde se realicen horas extraordinarias o trabajos de producción en domingo (salvo por sistema de trabajo), u horas por encima de la jornada habitual. Se respetará rigurosamente la rotación de personal puesto a puesto, de forma que las posibles reducciones de jornada que hayan de aplicarse afecten de igual forma y cantidad a todos los trabajadores. Este modelo será de aplicación a los trabajadores ya adscritos al centro de trabajo de Martorelles con contrato temporal a 31/12/2016 (ETT o Esteve).

- Puestos de naturaleza no recurrente: En aquellas posiciones en los que la naturaleza de su propia actividad no esté ligada a la actividad productiva recurrente de Martorelles, sino a actividades de naturaleza tipo proyecto o iniciativa limitados en el tiempo (como por ejemplo puesta en marcha de nuevos equipos o transferencia de nuevos productos) el límite de la temporalidad para estos puestos se acuerda en 36 meses, periodo tras el cual el trabajador será indefinido a todos los efectos. Este modelo será de aplicación a los trabajadores ya adscritos al centro de trabajo de Martorelles con contrato temporal a 31/12/2016 (ETT o Esteve).

Además del plan de empleo, se acuerda que ESTEVE se comprometa a no realizar, a partir de 01.01.2019, más incorporaciones de colaboradores por ETT en el centro de trabajo de Martorelles excepto en aquellos casos en que la naturaleza del puesto lo justifique.

Cuarto turno:

Propuesta inicial empresa - La empresa propone negociar un acuerdo que regule la aplicación, cuando sea necesario, de un cuarto turno en la planta de Martorelles. La frecuencia de rotación propuesta es de 7-2, 7-2, 7-3, trabajando fines de semana y festivos. En este turno, se seguirá percibiendo pluses de turnicidad y nocturnidad, además de las siguientes compensaciones por días trabajados en fines de semana y festivos: - Viernes noche o Sábados: 135 € - Sábado noche o Domingo: 165 € - Festivo Nacional: 175 €

Acuerdo alcanzado - En el Departamento de Pellets, mientras dure el proceso de instalación y puesta en marcha de nuevos equipos, se implantará un nuevo sistema en la organización del trabajo que permita incrementar la capacidad productiva mediante la utilización de sábados y domingos. Este sistema no supone el incremento de la jornada anual individual de trabajo, sino que se incrementan los días productivos de la fábrica.

En el establecimiento de este sistema se mantendrá las vacaciones de Semana Santa, Navidad, puentes y festivos oficiales marcados por calendario. El periodo de vacaciones de verano para el colectivo afectado por este nuevo sistema de turnos será de cuatro semanas ininterrumpidas.

Los trabajadores adscritos al 4º turno podrán intercambiarse turnos entre ellos, de forma puntual y previa autorización necesaria de su responsable, siempre y cuando tengan la misma capacitación y no alteren el calendario establecido. Para establecer los sistemas de rotación se tomará como referencia el siguiente sistema de rotación:

Semana 1							Semana 2							Semana 3							Semana 4						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
T	T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M					N	N	N	N	N	N	N	

Semana 5							Semana 6							Semana 7						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			N	N	N	N	N		

Los trabajadores adscritos al cuarto turno, percibirán además de los pluses de rotación y nocturnidad (cuando realicen dicho turno), las siguientes compensaciones:

- 137,68€ brutos por Sábado trabajado, su percepción en la nómina será bajo la denominación Plus Sábado.
- 167,81€ brutos por Domingo trabajado, su percepción en la nómina será bajo la denominación Plus Domingo.

Dichos importes se revisarán periódicamente como proceda según el incremento pactado en el Convenio General de la Industria Química. El personal adscrito al 4º turno que deba trabajar en fin de semana tendrá derecho al disfrute de Ticket Restaurant.

Este sistema de trabajo a turnos con inclusión de un cuarto turno en sábados y domingos se pacta hasta el 31 de Diciembre de 2019. Actualmente no se prevén necesidades de activación de un cuarto turno para otro departamento de Planta. Queda en cualquier caso abierta la posible aplicación en el futuro del mismo a otros departamentos de la planta en caso de ser necesario.

Calendario:

Propuesta inicial empresa - Modificar el periodo vacacional, añadiendo la semana de vacaciones optativa a las tres semanas fijas, realizando cuatro semanas consecutivas de vacaciones en el periodo preestablecido.

Acuerdo alcanzado - Se modifican el régimen de solicitud y disfrute de días opcionales y de vacaciones de la siguiente forma:

- Días optativos: Podrán disfrutarse siempre que se asegure la presencia mínima del 75% de los trabajadores del grupo de trabajo, debiendo ser solicitados, mínimo con una semana de antelación. Los días a disfrutar entre el 30 de septiembre y final de año, deberán ser solicitados antes del 30 de septiembre.

Aquellos trabajadores adscritos al 4º turno, no podrán solicitar estos días en fines de semana.

- Vacaciones: La semana de vacaciones de libre elección, podrá solicitarse junto a las tres semanas de vacaciones de agosto o por separado (inclusive en días sueltos).

Para disfrutar de la semana de vacaciones junto a las tres semanas de vacaciones de agosto, deberá solicitarse con una antelación mínima de 4 meses, garantizándose una presencia mínima del 50% del grupo de trabajo.

Para disfrutar la semana de vacaciones en otro periodo del año (o en día sueltos), deberá solicitarse con una antelación mínima de 1 mes, garantizándose una presencia mínima del 75% del grupo de trabajo.

En el caso de trabajadores adscritos al 4º turno, se fijarán anualmente las 4 semanas de vacaciones, a realizar de forma seguida en el mes de agosto.

Ambas partes se comprometen a crear una comisión para definir lo que se entiende y el alcance del concepto "grupo de trabajo".

Para cualquier duda o aclaración podéis poneros en contacto con cualquier miembro del Comité o delegado de las secciones sindicales de CCOO, UGT y USOC. Este comunicado será publicado en Evernet, en el espacio dedicado a la Representación Legal de los Trabajadores.