



SECCION SINDICAL CGT en OPEL España Plataforma XIV CONVENIO COLECTIVO.

Editorial Plataforma XIV Convenio Colectivo en Opel España SLU

Octubre de 2017.

Compañeras y compañeros.

Tras una crisis impuesta por el capital y mercados financieros en la cual los grandes paganos hemos sido la clase trabajadora, cuando ellos dicen que el crecimiento ronda el 3%, es momento de empezar a recuperar derechos perdidos.

Ahora que hemos de negociar nuestras condiciones de trabajo desde CGT entendemos que hay que hacer una ligera mención a todos los sacrificios que ha soportado esta plantilla anteriormente. Plan Olimpia 1999, Plan industrial 2002, Acuerdo Meriva, EREs de extinción, EREs suspensivos etc., etc.

Casi dos décadas perdiendo empleo, poder adquisitivo, y una flexibilidad que rompe la conciliación laboral y familiar.

La negociación la pintan con un futuro aun peor para nuestros intereses; mediante bulos y noticias contradictorias, desde dentro y fuera de la fábrica (empresa, sus voceros y medios de comunicación) los cuales no nos tienen que desviar de lo que CGT entendemos es una negociación colectiva.

No se puede empezar una nueva andadura con PSA bajo la presión constante de planes de viabilidad Express, rumores constantes de nuestros y sus directivos en línea a empeorar ostensiblemente nuestras condiciones de trabajo bajo la amenaza, como siempre, de llevarse los modelos a otras plantas.

Precisamente ahora, desde CGT creemos prioritario hacer un esfuerzo por dignificar las condiciones de trabajo. Incluso por encima de las meramente económicas.

Nuestras necesidades como trabajadores siguen siendo las mismas de siempre, salario digno y condiciones de trabajo adecuadas a los tiempos de progreso que vivimos y tendremos que vivir.

Pensando en futuro, la cada vez más próxima llegada de la Industria 4.0 tendrá que servir para una mejor distribución de la riqueza y el trabajo, para todas las personas.

Ante esta nueva y agresiva Revolución Industrial hemos de remarcar la única forma de proteger y mejorar el empleo, reducción de la jornada a las 30 horas semanales, sin merma salarial y Reducir la actividad del 109 al 100 MTM.

Estas reivindicaciones son prioritarias para CGT, con ello, conseguiríamos; lo más importante para nosotros, creación de empleo futuro, desde una mejora de la salud y la calidad de vida.

Estas son medidas sociales, adaptadas a la realidad y posibles. Por ello hemos de centrar estos temas en el eje de ésta próxima negociación.

Proteger nuestra salud. La salud “es lo primero y sin ella no tenemos nada” por eso en nuestra plataforma le dedicamos toda la importancia que tiene a la prevención, TODA.

Dicen que estamos en un momento muy delicado para esta empresa, pero los trabajadores y trabajadoras de esta compañía no tenemos ninguna culpa de la actual situación. Nosotros nos hemos dedicado a trabajar cada día más... mejor y por menos. Basta ya de cobrar menos por hacer lo mismo.

Para esta negociación ha de haber transparencia y sería necesaria la participación de la plantilla, utilizando todas las herramientas de las que disponemos. Hemos de recuperar la Asamblea General como órgano principal de debate y decisión, hasta obtener un Convenio justo.

No nos vendemos...no nos rendimos

Cualquier tipo de acuerdo total o parcial del futuro Convenio Colectivo deberá ser consultado a toda la plantilla antes de ser ratificado.

VIGENCIA:

- *Un año.* Año 2018.

EMPLEO:

- ***OPEL España garantizará el empleo de toda la plantilla actual.*** Comprometiéndose a no subcontratar, externalizar o segregar ninguna actividad más, ni contratar trabajadores a través de ETT's. Los trabajadores de las áreas externalizadas pasarán a fijos de plantilla de OPEL.
- ***Tras la firma del Convenio, a medida que finalicen los contratos actuales, los trabajadores pasarán a ser fijos de plantilla,*** con las mismas condiciones de trabajo y de salario que cualquier otro trabajador de OPEL España que desempeñe un puesto de trabajo de características similares.
- ***Todos los contratos que se realicen, a partir de este Convenio, serán de carácter indefinido.***
- ***La empresa se comprometerá a la continuación del contrato de relevo***
- ***Reducir los niveles, de los grupos profesionales, a tres:***
 - Grupo Profesional Obrero_ Nivel Especialista,*** Nivel 1.1 (equivalente a la antigua categoría Esp. B, máximo 6 meses), Nivel 1.2 (equivalente al actual Nivel ESP máximo 10 años), Nivel ESP (equivalente a la antigua categoría Esp. D)
 - Nivel Profesional de Oficio,*** Nivel 2.1 (equivalente a la antigua categoría oficial de 3ª, máximo 6 meses), Nivel 2.2 (equivalente al actual PO máximo 10 años) y Nivel PO (equivalente a la antigua categoría oficial de 1ª)
 - Grupo Profesional de Empleados_ Grupo 4,*** Nivel 4.1 (equivalente al antiguo Nivel 4 A, máximo 6 meses), Nivel 4.2 (equivalente al actual Nivel 4, máximo 10 años), Nivel 4 (equivalente al antiguo Nivel 4 C)
 - Grupo 5,*** Nivel 5.1 (equivalente al antiguo Nivel 5 A, máximo 6 meses), Nivel 5.2 (equivalente al actual Nivel 5, máximo 10 años), Nivel 5 (equivalente al antiguo Nivel 5 C)
- ***Eliminar la reducción salarial en las promociones internas.***
- ***En caso de despido improcedente será el trabajador el que elija la readmisión o indemnización.***

SALUD LABORAL:

- ***La dirección de la empresa se comprometerá a no despedir a ningún trabajador amparándose en cualquiera de los apartados del Art. 52 del ET.***
- ***Cualquier trabajo estandarizado que se pretenda modificar deberá ser analizado previamente por el Dpto. de Prevención.*** No podrá ser llevada a cabo ninguna modificación sin la autorización y el conocimiento efectivo del Dpto. de Prevención, con comunicación previa al Comité Central de Seguridad y Salud Laboral (CCSSL).
- ***A la firma del Convenio se iniciará una revisión ergonómica de toda la Planta,*** con los métodos ergonómicos que se acuerden con el CCSSL y que sean de confianza, con participación activa del CCSSL.
- ***Se elaborará un catálogo de puestos de trabajo,*** con entrega a los Delegados de Prevención, que servirá como guía para reubicar a los trabajadores que, al menos la Seguridad Social haya reconocido alguna limitación medico-laboral. Dichos puestos de trabajo adaptados quedarán excluidos de la cadena de montaje.
- ***A la firma del Convenio se revisarán y reorganizarán las rotaciones de los diferentes Dpto.,*** pasando a rotar todos los trabajadores sin limitaciones médicas, por todos los puestos de la sección.
- ***A la firma del Convenio, al menos un delegado de prevención por sindicato dispondrá del tiempo necesario sin topes para el desarrollo de su trabajo,*** y todos los miembros de los Comités de Planta de Seguridad y Salud tendrán las mismas garantías sindicales, que las contempladas en el ET y en la LOLS para los miembros del CE y/o delegados sindicales.
- ***Asignación de un puesto de trabajo fuera de la cadena a los operarios que lo soliciten, de más de 50 años*** o que lleven más de 25 años de trabajo en la cadena, así mismo la plantilla de dicha edad, independientemente del trabajo que realice, solo podrá trabajar en el turno de noche con voluntariedad expresa.
- ***La Empresa garantizará un puesto de trabajo adecuado a todos los trabajadores*** que presenten alguna limitación médica, Incapacidad Parcial y/o Total reconocida por la Administración. En caso de Incapacidad Total deberán solicitarlo.
- ***Se establecerá un Protocolo de Temperaturas*** por Plantas, cuya exigencia menor será la que establezca la Ley en todo momento.
- ***El CCSSL elaborará un protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral.***
- Incluir en el reconocimiento periódico, para varones de más de 55 años, la prueba sanguínea del P.S.A.
- ***Incremento y aseguramiento en todos los turnos,*** y al menos en la mitad del horario de los mismos, ***de Fisioterapeutas en el Centro Médico.***
- ***Cerramiento y aislamiento de las áreas de descanso internas de la fábrica,*** con separación física de las áreas de equipo de la empresa.
- ***Acondicionar y cubrir las zonas exteriores de fumadores.***

CONDICIONES DE TRABAJO:

- **Establecer las 30 horas semanales... Jornada diaria: 6 Horas de trabajo efectivo sin merma salarial.** Entre jornada y jornada se guardará un mínimo de 16 horas de descanso y cada cinco días de trabajo, un mínimo de 48 horas de descanso.
- **Eliminación de las horas extras.**
- **Cláusula Derogatoria de la Flexibilidad Laboral:** De todos los Acuerdos que contemplan la distribución irregular de la jornada. (Flexibilidad de la jornada/Bolsa de horas, etc.), se negociará la devolución de la deuda paulatinamente, en caso de fallecimiento se condonara dicha deuda.
- **Ritmos de Trabajo:** En CGT entendemos que el MTM-UAS no deja de ser una herramienta para medir las cargas de trabajo. En lo que no estamos de acuerdo es; en cómo se aplica y los efectos perjudiciales que tiene sobre el empleo y la salud. Por lo que proponemos:
 1. *Fijar el método MTM/UAS como el método de análisis en OPEL España en MTM.*
 2. *Reducir del 109 MTM/UAS al 100 MTM/UAS la actividad máxima de los puestos de trabajo.*
 3. *La carga de trabajo no deberá superar los tiempos ciclo en ningún modelo.*
 4. *Se incluirán en los estudios todos los frecuenciales.*
 5. *En los paneles electrónicos instalados en las naves será visible, por los trabajadores, la velocidad real en todos los tramos de línea o instalación.*

VACACIONES:

- **Vacaciones: 30 días laborables de vacaciones colectivas (acordadas en el primer trimestre),** en Agosto, Navidades, Pilar y Semana Santa. No existiendo más excepción que el personal estrictamente necesario para garantizar aquellas actividades que de no llevarse a cabo causarían problemas técnicos en la conservación y/o mantenimiento de la infraestructura de la empresa.

PERMISOS Y LICENCIAS:

- **Permiso retribuido por asuntos propios:** 16 horas laborables al año.
- **Permiso retribuido para Asambleas Generales en fábrica** de 16 horas laborables al año.
- **Permiso retribuido por asistencia a consulta médica para los trabajadores del turno de noche,** a disfrutar en la jornada siguiente.
- **En caso de permiso por hospitalización cambiar el término de días naturales por laborables,** mientras perdure el hecho causante, el ingreso en Boxes se considerara hospitalización.
- Los trabajadores que tengan **permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiares que estén fuera de la península** disfrutarán de 6 días naturales de permiso retribuido.
- **Ampliar el permiso de acompañamiento a consulta médica a ascendientes mayores de 65 años, o con dependencia y acompañamiento a urgencias a familiares de primer grado.**
- **1 día de permiso retribuido anual por cada 5 años de antigüedad, a elección del trabajador.**
- **Extensión de todos los permisos recogidos en Convenio a las parejas que estén inscritas en el registro de parejas de hecho o presenten un certificado de convivencia.**
- El trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria** por un plazo no menor de tres meses y no mayor de cinco años, con reserva del puesto de trabajo.
- **En las reducciones horarias de trabajo por cuidados familiares,** corresponderá al trabajador la concreción del horario de trabajo y turno.
- **Se restablecerá la norma y el sistema anterior de retribución para los permisos de asistencia médica.**

PLAN DE IGUALDAD:

- **Actualizar y revisar plan de igualdad** (campañas divulgativas, formación, actualización del diagnóstico, etc...).
- **Garantía de paridad en las nuevas contrataciones.**
- **Incluir, en el plan de igualdad, la protección a personas de distintas etnias, religiones y colectivo LGBT.**

DERECHOS Y REPRESENTACION:

- **Los Convenios Colectivos en OPEL España mantendrán su vigencia hasta llegar a un nuevo Acuerdo de Convenio Colectivo.** Y todos los Acuerdos alcanzados fuera de la Comisión Negociadora del XIV C.C., aunque fueran refrendados por la mayoría de la representación de los trabajadores, serán nulos y sin efecto.
- **Todas las Secciones Sindicales que tengan representación en el CE, tendrán derecho a un delegado con dedicación plena.**
- **El CE y/o las Secciones Sindicales, previa notificación, podrá requerir la presencia de asesores o técnicos** en el interior de la factoría, así como su asistencia a las reuniones conjuntas con la empresa.

SALARIOS:

- **Salarios: 1,5% de subida en salarios y pluses de 2017 como compensación por pérdida del poder adquisitivo.**
- **+2% en salarios y pluses con revisión al alza del IPC, si procede.**
- **Recuperar el complemento de antigüedad desde el 31 de diciembre de 2007** e Instauración de la antigüedad a los trabajadores que no tengan derecho a ella desde su entrada en la empresa.
- **Pagas extraordinarias:** Eliminar la paga variable individual (PAVI) y el OPA y crear en su lugar tres (3) pagas extraordinarias. **Las actuales de Junio y Diciembre y una nueva en Octubre.** Equivalentes cada una de ellas a; un mes de salario base + antigüedad + complemento voluntario + carencia de incentivo.
- **Reparto Salarial:** Será inversamente proporcional (*Porcentajes más altos a los que menos cobran*).
- **A la firma del Convenio Colectivo todo el personal hourly pasará a ser salary,** equiparándose el sistema de retribución de ambos colectivos.

BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES:

- **Procesos de IT:** El 100% de la Base Reguladora, desde el primer día.
- **Se incluirá para el cobro del seguro de vida la Incapacidad Permanente Total, derivada de cualquier contingencia.**
- **Formación:** La empresa concederá becas a todos aquellos empleados que lo soliciten y a los hijos de estos que realicen estudios oficiales y/o profesionales. Cuando se realice la programación de los cursos de formación, se negociará el número de permisos retribuidos individuales, por horas, con cargo al FORCEM.
- **Contratación de un intérprete por turno,** para el colectivo de sordos.
- **Préstamo vivienda:** 2 millones de Euros, con un reparto en función de la renta individual.
- **Ayuda a disminuidos:** 100 Euros mensuales, extensiva a todo el que tenga personas disminuidas a su cargo.
- **Creación de un fondo social de emergencia** y elaboración del reglamento que lo regule.
- **Venta de vehículos para empleados:** Un 25% de descuento en los vehículos para empleados y un 25% en repuestos.
- **Transporte: Restablecimiento del servicio de autobuses** entre horas suprimidos por la empresa.
- **En los Turnos especiales se aumentara el número de rutas** en relación a la plantilla necesaria para realizar dichos turnos.

Por Un futuro más humano para todas/os

**30 horas semanales
Tributación a los 55**

