



CGT: INFORMATE Y LUCHA

“PSA , LOGRA LA FIRMA DEL PREACUERDO DE CONVENIO DE LA OPEL EN FIGUERUELAS; CON CHANTAJES, PRESIONES Y COACCIONES”

La plantilla de trabajadores/as, de Opel en Figueruelas aprobó el 31 de enero en referéndum un preacuerdo para el XIV convenio colectivo de la empresa que supone un duro ataque a los ingresos salariales de los trabajadores, a sus condiciones de trabajo y a las condiciones de contratación del personal de relevo. El acuerdo fue alcanzado por las secciones sindicales mayoritarias del comité de empresa, CCOO y UGT con la oposición de CGT y OSTA. Pero el resultado ha mostrado a una plantilla profundamente dividida con el 58% a favor y el 41% en contra más un 1% de voto en blanco. Los resultados indican claramente que si se hubiera votado en asamblea tras un profundo debate la mayoría seguramente habría rechazado este acuerdo para un convenio que condena a los trabajadores a la pérdida de su poder adquisitivo. Hay que tener en cuenta además la brutal presión sobre la plantilla del Gobierno de Aragón ejercido por el PSOE al que se sumó el ministro de Economía del Gobierno central, Luis de Guindos y la ministra de trabajo Fátima Bañez. La industria auxiliar formada por unas 200 empresas se acopló al coro de lamentaciones afirmando que el futuro de Opel ponía al borde del paro a miles de puestos indirectos. El acuerdo previo de convenio tiene algunas concesiones menores de la patronal que son una operación cosmética para que el personal trague. Pero en su esqueleto está lo esencial: menos salario, pérdida de poder adquisitivo, ausencia de un plan industrial, creciente brecha salarial con los contratados nuevos. Esta ofensiva de último momento fue el resultado del rechazo por parte de todas las secciones sindicales a la oferta inicial de la patronal que básicamente propuso una reducción en salario y pluses, además de conversión de horas extraordinarias en ordinarias en fines de semana y unas escalas salariales para las nuevas contrataciones que ampliarían la brecha que ya existe entre los trabajadores con antigüedad y los nuevos que es actualmente del orden del 40%. El sábado 20 de enero se suspendió la negociación y el 24 de enero PSA anunció por carta a los trabajadores de la empresa que suspendía las inversiones en la planta de Figueruelas y trasladaría la fabricación del nuevo modelo de Opel Corsa a otros centros productivos. La reacción inmediata del Gobierno de Aragón fue convocar a reuniones a ambas partes el viernes 26 y proponerles que agoten la posibilidad de negociar un acuerdo. La empresa aceptó hacerlo fijando como plazo para el acuerdo el lunes 29 de enero. En asambleas de secciones sindicales que rechazaron nuevamente el convenio ofrecido por la empresa CCOO y UGT solicitaron mandato para retomar la negociación con la intención de someter a referéndum el resultado de la negociación. CGT y OSTA hicieron lo mismo pero propusieron que si se llegaba a algún acuerdo se debería refrendar en asamblea general. No fue así y el día 29 de Enero los sindicatos mayoritarios en el comité de empresa, UGT y CC.OO con los resultados del referéndum, votos SI: 2.897, 58.41%; votos NO: 2.008 40,49 % y votos en BLANCO: 54, 1,08 %, firmaron el preacuerdo para cuatro años.



Compañeros/as: La lucha de los trabajadores en OPEL, es un claro ejemplo de la defensa de los derechos de los trabajadores. La firma del preacuerdo por parte de UGT y CCOO cediendo a las presiones de la empresa, un ejemplo de que una vez más no han defendido los intereses de los trabajadores.

¡LA LUCHA CONTINUA!

PREACUERDO 14 CONVENIO COLECTIVO OPEL- ESPAÑA S.L.U. (29/01/2018)

Destacamos algunos de los acuerdos alcanzados

DURACION: Cuatro años, desde el 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre 2.022.

EMPLEO Y REJUVENECIMIENTO DE LA PLANTILLA: Adecuar la plantilla a las necesidades técnicas y organizativas de cada momento, procediendo al rejuvenecimiento de la misma y establecer una estructura de costes de personal más competitiva para el futuro. Para ello establecer mecanismos para favorecer la salida de los empleados nacidos entre los años 1958 y 1961. Cada uno de los años de vigencia del Convenio, se estudiará la fórmula o fórmulas más adecuadas, que pueden ser la aplicación del marco legal vigente en cada momento para aplicar una jubilación parcial, con contrato relevo. Reanudación, con carácter inmediato de la aplicación de la fórmula del contrato de jubilación parcial, vinculada a un contrato relevo para los empleados nacidos en 1957 con una reducción del tiempo de trabajo del 85% para los empleados nacidos entre el 1 de enero y el 30 de junio de dicho año.

RETRIBUCIONES:

INCREMENTO SALARIAL:

Año 2018: quedarán congelados a valores del 31 de Diciembre de 2017.

Año 2019 y 2020: subida del 50% del IPC real del año anterior, respectivamente.

Año 2021 y 2022: subida del 60% del IPC real del año anterior, respectivamente.

RETRIBUCION VARIABLE (PRIMA ANUAL VARIABLE INDIVIDUAL):

- 650 € anuales para los años 2018 y 2019.
- 650 € para el año 2020, más una cuantía no consolidable equivalente a un valor comprendido entre el 0% y el 50% del IPC del año anterior en base a la consolidación de los objetivos del negocio fijados por la compañía para el año 2020.
- 650 € anuales para los años 2021 y 2022, más una cuantía no consolidable equivalente a un valor comprendido entre el 0% y el 40% del IPC del 2020 y 2022, respectivamente, en base a la consecución de los objetivos del negocio fijados por la compañía para los años 2021 y 2022 respectivamente.

PLUS DE COORDINADOR, PUESTO "0" Y PLUS DE OPERARIO DE PRODUCCION AUTÓNOMO (OPA):

Para ser nominado como coordinador de equipo se requiere un periodo mínimo de permanencia en la empresa de 24 meses.

Para el especialista puesto "0", se abonará un plus de empleados que tengan un periodo mínimo de permanencia en la empresa de 24 meses y un mínimo de entrenamiento y desempeño en el puesto de 12 meses, debido a la especial calificación de estos puestos que hacen necesario no sólo un entrenamiento en el puesto concreto si no también la adquisición de los conocimientos generales, procesos y práctica en los mecanismos de funcionamiento de la empresa.

Para el abono del plus de operario de producción autónomo, además de las condiciones generales que dan derecho al percibo del mismo, se requerirá un periodo mínimo de permanencia en la empresa de 24 meses.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

ESPECIALISTAS: Ocho niveles que van desde 17.604,97 € anuales a 26.023,35 € anuales.

PROFESIONALES: Diez niveles que van desde 18.291,30 € anuales a 26.260,40 € anuales.

NIVEL A : Ocho niveles que van desde 18.022,96 € anuales a 28.682,65 € anuales.

NIVEL B: Ocho niveles que van desde 21.796,43 € anuales a 32.647,59 € anuales.

EMPLEADOS DENUEVO INGRESO: La contratación de nuevos empleados a partir de la firma de este acuerdo sólo es posible si va acompañado de nuevas condiciones de entrada para los mismos que permitan alcanzar mejores condiciones de competitividad.

PAUSAS Y TIEMPO DE TRABAJO: Las partes acuerdan la ampliación del tiempo de trabajo en 5 minutos por turno, a partir de la fecha oficial (SORP) de un nuevo modelo en la línea 2, actualmente previsto para el mes de noviembre de 2019.

En las últimas décadas, el empleo en este sector del auto, está precarizándose de manera inaceptable, con el uso continuo de la eventualidad, temporalidad y subcontratación, con el único objetivo de aumentar los beneficios a costa del empeoramiento de las condiciones laborales de todas las plantillas. Este preacuerdo es un claro ejemplo. ¡ LA LUCHA ES EL ÚNICO CAMINO !