

Criterios de UGT sobre la negociación colectiva Nov. 2011

Antes de elaborar de la manera y con las aspiraciones tradicionales nuestra plataforma de convenio, UGT pensamos que debemos hacer un alto en el camino, y analizar detenidamente donde estamos y hacia donde debemos caminar.

Nos encontramos en un momento envidiable de la carga de trabajo y con optimistas expectativas, en una empresa con buenos resultados económicos y en un entorno mundial de gravísima crisis donde la sociedad parece asimilar que los recortes son la única solución.

Hay una nueva legislación sobre negociación colectiva que entre otros temas nos limita el tiempo de negociación a un máximo de 12 meses, incluso regula la aplicación de un arbitraje en caso de transcurrido el tiempo sin acuerdo.

Tenemos una empresa con una ambiciosa y envidiable proyección de futuro en la que todo se pretende controlar, incluida la plantilla y sus condiciones laborales.

Nos han dividido, y no es por casualidad en:

A) 173 eventuales de los cuales muchos de ellos ya lo son de muy larga duración, frente a 430 fijos (el 28.68 % del total son eventuales)

B) De 603 trabajadores 284 están excluidos del convenio (el 47.09 %)

UGT opinamos que debemos cambiar esta situación, el comité y los trabajadores de Vossloh debemos reaccionar y defender una plataforma de convenio distinta de los esquemas tradicionales, con cuestiones de interés general. Nos gustaría evitar que nos dedicáramos a defender los matices que los distintos colectivos de la empresa nos plantean para contentar a todos, y que obtengamos algo tan voluminoso que todo queda difuminado, y se abandona a la primera ocasión.

UGT Proponemos :

Respecto al incremento salarial

Sabemos que mas allá de lo adecuado y justo de determinadas aspiraciones, la suma del coste de las cuestiones que se negocian y pactan en el convenio, determinan si el acuerdo es viable o no, por ello UGT vamos al comité y a la negociación con una posición abierta para el acuerdo, pero con un criterio claro el **resultado de esta negociación solo es aceptable si garantizamos mejorar el IPC.**

Jornada laboral

La posibilidad de alcanzar acuerdos entre dos partes se fundamenta en el respeto mutuo y la credibilidad en las partes que negocian para cumplir los acuerdos pactados. En el convenio anterior acordamos una reducción de 8 horas anuales a partir del 2012 y para nosotros indistintamente de los objetivos y **resultado de la próxima negociación en la que aspiramos a seguir mejorando, exigimos que el acuerdo anterior debe cumplirse.**

Empleo

UGT pretendemos en este convenio garanticemos, que todos los compañeros eventuales que están en activo continúen con nosotros hasta su conversión en fijos.

Pensamos que nuestro objetivo se justifica CON :

- La evolución del trabajo de los últimos años
- Las expectativas para los siguientes
- La flexibilidad que proporciona la utilización del Art 13
- La evolución natural de la plantilla, con la aplicación del contrato relevo (de 18 a 20 compañeros por año podrían pasar a fijos)
- La compensación del uno x uno de cualquier baja en la empresa
- El acuerdo de fijos que podamos alcanzar como consecuencia de las obras contratadas
- Mas la cuantía que pactemos a la firma de convenio

La empresa adquirió el compromiso de crear una **bolsa de trabajo** para el retorno con los compañeros eventuales que tuvieron que salir de fabrica por falta de carga y nosotros debemos **exigir y garantizar que el compromiso se cumple.**

Otras dos cuestiones imprescindibles para nuestro futuro que deberemos **controlar y limitar**, sino queremos que la empresa nos devore poco a poco, son la **subcontrata** en ingeniería y la **subcontratación** de la producción.

B) DENTRO O FUERA DE CONVENIO

Con la apuesta de la empresa para crecer como centro tecnológico, la plantilla se compondrá cada vez más de personal técnico. Los sindicatos y el comité no podemos cerrar los ojos ante la maniobra de la empresa (Lejos del planteamiento histórico sobre la figura del personal **Fuera de Convenio**, con el que la empresa diferenciaba y primaba al personal con mayor responsabilidad en su organigrama de dirección), ahora lo **utiliza para disponer de personal altamente cualificado con menor salario y mayor jornada de la que les correspondería en convenio**, y crea de manera encubierta la tan temida doble escala de condiciones sociales y salarial entre la empleados base de la plantilla.

Enfrenta y divide los intereses de la plantilla con lo que consigue debilitar nuestra capacidad en la negociación colectiva sobre las condiciones laborales que de manera directa afecta a los de convenio e indirectamente repercute a los que no están incluidos.

Desde que celebramos el pasado martes la reunión de nuestra Sec. Sindical UGT hemos trasladado y propuesto a CCOO y CGT la necesidad de debatir la situación y hemos propuesto al comité celebrar una asamblea donde facilitáramos y promoviéramos la asistencia del personal Fuera de Convenio para recoger su opinión y predisposición a comprometerse en esta negociación.

El comité y los tres grupos sindicales hemos acordado realizar un llamamiento a todos los **fuera de convenio para asistir a la asamblea del próximo martes 22 de noviembre de 2011 a las 17:15 horas.**

Albuixech martes 15 noviembre 2011