



VALORACION DE UGT ULTIMA PROPUESTA

II CONVENIO COLECTIVO BRIDGESTONE

El pasado día 28 de Febrero desde UGT trasladamos a la mesa negociadora que haríamos un análisis de la última propuesta de la empresa y que una vez valorada, trasladaríamos nuestra decisión.

Una vez valorada esta propuesta la decisión que ha tomado la **SECCION SINDICAL ESTATAL de UGT** es **NO FIRMAR ESTE CONVENIO**, esta postura ha sido explicada en las asambleas de afiliad@s celebradas en todas las plantas, dejando muy claro que los afiliad@s serán los que decidan a través de las urnas la postura definitiva que debe tomar **UGT**.

A continuación exponemos la valoración que **UGT** ha realizado sobre los puntos más importantes y que nos ha llevado a la decisión de no estar de acuerdo con la firma de este convenio:

-INCREMENTO SALARIAL-

Desde UGT hemos defendido reunión tras reunión de la mesa negociadora que como mínimo el incremento salarial debía garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores. Pues entendemos que en la propuesta final de la dirección de la empresa no garantiza este poder adquisitivo, con efectos de enero de 2022 incrementa los salarios en un máximo del 4,5%, con efectos de enero de 2023 se incrementa los salarios el 1%+IPC con un límite del 6,5% y finalmente con efectos de enero de 2024 los salarios serán incrementados en 1%+IPC con el límite del 6,5%, si la suma que arrastramos del 2023 más el 1% + IPC supera este 6,5%, la diferencia se abonara en un pago único no consolidable y por tanto esta diferencia no ira a tablas y tendremos una pérdida de poder adquisitivo

Las previsión que varios expertos de economía anuncian es que la inflación en España en 2022 finalizara entre un 10 y un 12%, si estas previsiones se cumplen impactaran de forma muy negativa en el bolsillo de los trabajadores ya que toda la diferencia entre el 6,5% y lo acumulado en el 2022 + la subida del IPC del 2023 no se reflejarían en las tablas salariales.

EJEMPLO:

En un salario medio de **42.000€** con un incremento salarial de un IPC interanual en los años 2021, 2022 y 2023 del **6,5%, 7,5% y 5,5% respectivamente**, la perdida atribuida por el no cobro de los atrasos vendría a suponer **- 8.916€**, y un pago único (one-shot) de **996€** (por haber sobrepasado el límite del 17,5% que es la suma de los IPCs máximos de los tres años de convenio) **que representa el 2% que no iría a tablas en Enero de 2024**, por lo tanto esto supondría una **pérdida de poder adquisitivo** a futuro, que dependiendo de la edad de cada trabajador supondrá mas o menos perdida.

SALARIO	42.000 €			
	IPC INTERANUAL	IPC +	IPC TABLAS	ONE SHOT
2021	6,5%			
2022	7,5%	1,0%	4,5%	1.000 €
2023	5,5%	1,0%	6,5%	
2024			6,5%	996 € 2,0%

-8.916 €

DIFERENCIA
CONVENIO



-SISTEMA DE PRIMAS-

La Dirección de la empresa modifica varios artículos del capítulo VI del Convenio -Organización del Trabajo- para poder atribuirse la potestad de determinar el tipo de prima aplicable a cada puesto de trabajo (**Prima medida o prima no medida**) anulando por completo el control sindical.

Los trabajadores en todos los puestos de trabajo en lo que la empresa decida aplicar el sistema de prima no medida pasarán a cobrar el **20% de prima** quedando en **“garantía retributiva la diferencia entre este 20% y la prima media individual que hubiera conseguido el trabajador en los 3 meses anteriores al cambio”**.

-MANTENIMIENTO AUTONOMO-

Se modifica el **art. 71** para establecer el denominado **“Plus de AM”** por el que a cambio de **30€ al mes (12 mensualidades)** a determinados trabajadores se les encomendarán las siguientes tareas y funciones:

- * **Solucionar y prevenir los problemas utilizando los protocolos de puesta en condición base o siguiendo y proponiendo OPL's.**
- * **Identificar las causas raíces de las pérdidas**
- * **Funciones de inspección visual así como mediciones de niveles.**
- * **Cambios de recambios tales como pinzas, cuchillas, pequeños rodillos, consumibles, cintas...**
- * **Pequeños ajustes de tornillería así como pequeñas intervenciones.**

Todos estos trabajos al consistir en funciones y capacidades del sistema, independientes de las funciones de un puesto de trabajo concreto, no se tendrán en cuenta a la hora de valorar los puestos de trabajo.

-POLITICA DE CONTRATACION-

En este capítulo desde **UGT** hemos defendido que era fundamental elaborar un plan de empleo que garantizara el rejuvenecimiento de la plantilla a través del contrato relevo e incorporando nuevas fórmulas con las que se pudiera dar salida a los trabajadores con edad más avanzada de la compañía, y estableciendo un periodo en el que se regule la transformación de contratos eventuales en indefinidos y marcando un porcentaje de temporalidad en las plantas, ajustada a lo que marca el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en base a la reforma laboral del Real Decreto ley 32/2021,

En la propuesta de la empresa no hay ningún tipo de regulación en este sentido, los firmantes del convenio acuerdan un plazo de 3 meses para elaborar las redacciones de la política de contratación. Entendemos que la disposición de la empresa para llegar a acuerdos en este capítulo está muy condicionada una vez que ya está firmado el Convenio.

SECCION SINDICAL ESTATAL UGT-FICA