

COMUNICADO CONJUNTO A LA PLANTILLA

Hoy se ha celebrado la 4ª reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo.

En primer lugar seguimos exigiendo a la dirección que ejecute el plan de prejubilaciones (por la vía del contrato relevo) que **UGT** y **CCOO** hemos planteado en todas las reuniones de convenio, es inasumible por nuestra parte no tener una salida para este colectivo de 61 años o más. La dirección en este sentido nos ha informado que presentará, el próximo día 3 de marzo, un plan económico por categorías de los afectados, pero esto no es suficiente para los sindicatos y tiene que ir acompañado de la fecha concreta para inicio del plan.

La dirección ha planteado lo siguiente:

- **Nuevo sistema de retribución variable** similar al sistema que se aplica en el consorcio VW (paga de beneficios):
 - Distribuir una paga del 5% lineal entre la plantilla a partir de 100 mill. € de beneficios, con un tope de 1.000 € / trabajador.
 - Si no se consigue como min. los 100 mill. € de beneficios netos, no se establece paga alguna, así como, si el resultado fuera negativo (pérdidas).

UGT y **CCOO** hemos trasladado que, aunque el cambio de sistema de retribución variable planteado por la empresa toma como base nuestra propuesta recogida en la plataforma conjunta, queda lejos del objetivo unitario, ya que no mejora el sistema actual que garantiza pagos mínimos en el supuesto de beneficios por debajo de los 100 mill. €.

Entendemos que el 5% nos parece insuficiente si tomamos como base los sistemas de paga de beneficios existentes en el consorcio VW, al igual que no compartimos el tope de 1.000 €, aunque valoramos como positivo que este sistema es transparente y verificable.

- **Nuevo sistema de revisión salarial.** En este sentido, la dirección plantea el sistema de los compañeros de VW Navarra que sólo garantiza el IPC real. Lo que a la práctica significaría que en enero del 2016 la empresa no subiría los salarios ya que el IPC real del 2015 terminó en el 0 %.

Para **UGT** y **CCOO** es imprescindible seguir manteniendo los incrementos salariales por encima del IPC real, manteniendo la cláusula de revisión salarial y la subida de principios de año.

- **Unificación plus trabajo en equipo (anual) y plus de puntualidad (mensual).** La empresa, en este sentido, plantea la unificación de ambos pluses que ascenderían a 647 € anuales, abonándolo en 4 trimestres (1er. trimestre 172 €; 2º / 176 €; 3º / 136 €; y 4º / 163 €). Esta unificación no supone ahorro para la empresa, siendo la misma cantidad tanto si se abona como hasta la fecha o trimestralmente como se propone.

UGT y **CCOO** hemos planteado que esta medida tendría que venir acompañada de un incremento del plus de equipo de trabajo como reconocimiento a la responsabilidad, entendemos que el pago tendría que hacerse con carácter mensual y no trimestral.

- Por último la empresa ha planteado **adelantar la paga de julio al mes de junio**, en este sentido, todos los sindicatos hemos coincidido en valorarlo de forma positiva.

UGT y **CCOO** hemos trasladado nuestro malestar por lo que entendemos que es una falta de rigor en el orden de procedimiento de cómo afrontar y tratar los temas de la negociación, en ese sentido, hemos propuesto como forma de trabajo coger como base el convenio actual, negociando por capítulos y modificar, derogar o añadir aquellas cuestiones en las que haya el consenso necesario.

