

Elecciones Sindicales 2018

Jornada

- Avanzar hacia las 35 horas, reduciendo también la jornada máxima anual y en especial de los turnos de noche en el marco de la negociación colectiva.
- No nos olvidamos que está pactado habilitar salas de descanso en talleres, que han de estar insonorizadas y ser agradables para permitir un descanso efectivo físico y también mental.

Promoción y formación

- Eliminar para todas las categorías y todos los casos el año de carencia para poder presentarse a las plazas de promoción interna.
- Mantener el salario ad-personam cuando tras una reclasificación/reconversión se obtenga una plaza intermedia entre el nivel desempeñado y el nivel salarial cobrado. Una reconversión no puede ser un impedimento para reiniciar la promoción profesional.
- Igualar todos los procesos, equiparándolos todos a los concursos oposición.
- Poner a disposición de toda la plantilla formación certificada en todas las categorías, para evitar la discrecionalidad en la superior categoría y fomentar la promoción.

Remuneración

- El reparto de beneficios generados a partir del esfuerzo de la plantilla, especialmente cuantiosos los últimos años, debe estar encima de la mesa, por muchas limitaciones que vengan desde arriba. CCOO se compromete a dar esa pelea contigo.
- Agilizar los trabajos de la comisión mixta de valoración.
- Buscar un nuevo sistema que corrija los agravios comparativos que ha generado el actual y abra nuevas oportunidades para las categorías más perjudicadas.
- La recuperación del complemento por IT, el 5% de salario arrebatado y subidas progresivas para los próximos años, tal y como está negociando CCOO y otros sindicatos con el Gobierno.
- Remuneración de trienios y quinquenios proporcionalmente al tiempo requerido para devengarlos, o sustituir los quinquenios por trienios para acelerar el cobro de la antigüedad.
- Reconocimiento de la antigüedad en la AGE a todos los efectos económicos. Esto ha sido denunciado por CCOO y está en los tribunales pendiente de resolución judicial, pero siempre cabe el acuerdo con la dirección para sacar adelante esta demanda.

Los grandes desafíos

Burgos y el traslado de la fábrica de Madrid, requieren de un Plan de Futuro compartido y negociado desde ya. No podemos permitir que la dirección tome las decisiones cruciales de espaldas a la plantilla. Te pedimos el voto para CCOO para evitar que ante estos retos la Fábrica repita la desastrosa actuación que tuvo con la segregación.

VOTA

CCOO

Un cambio necesario.

Por fin elecciones sindicales. Cuatro años marcados por la segregación del departamento de Valores. Un proceso decidido desde arriba, saldado de la peor forma posible, por culpa de una dirección inoperante y autocomplaciente, que aún hoy en día sigue sin ver dónde se equivocó, y dispuesta a repetir los mismos errores con las dificultades de nuestra papelera. Igual de necesario es el relevo en la dirección, como en el comité. Frente a los grandes desafíos, Burgos y el traslado a las nuevas instalaciones, CCOO aporta ímpetu, visión de futuro, independencia de la dirección, propuestas propias, disposición al consenso, transparencia en el debate y la información, capacidad de interlocución con el gobierno y fuerza en el binomio movilización-negociación, para alcanzar soluciones que blinden los derechos de la plantilla.

Vamos a recuperar lo arrebatado.

Hace unos meses anunciamos la campaña “recuperar lo arrebatado”. El pasado 9 de marzo se completó la primera fase con un acuerdo con el Gobierno para subir el salario hasta un 8,79%, y la recuperación del 100% por IT, que deberá ser efectivo desde el momento en que el acuerdo se eleve a rango de ley.

La segunda fase es la que toca desarrollar en Fábrica. Ese acuerdo desbloquea la negociación colectiva con tasas de reposición de hasta el 108%, para recuperar la Jubilación Parcial Anticipada, y permite conquistar nuevos derechos. Pedimos tu voto para que esta oportunidad de mejorar derechos no se pierda por culpa del inmovilismo de Fábrica.

Jubilación Parcial Anticipada

·Recogida en convenio, tras el acuerdo firmado con CCOO, la tasa de reposición se va al 108% y por tanto, aunque exige negociación con la dirección se puede recuperar este derecho.

Temporalidad

- Igualmente, en el acuerdo ya se recoge el compromiso para reducir la temporalidad del 24% al 8%. Es el momento de cubrir todas las vacantes que se han demostrado estructurales con nuevas plazas fijas y no con contratos temporales.
- Proponemos regular las bolsas para que el personal temporal mantenga su posición en las mismas, reduciendo la incertidumbre de quienes están en ellas.
- Defendemos un sistema de bonificaciones acorde a la necesidad de que un contrato temporal acerque la incorporación como plantilla fija.
- Procesos de consolidación de puestos de trabajo para los contratos indefinidos no-fijos.

Compromisos con la Igualdad efectiva en materia de conciliación y co-responsabilidad

- Interpretar el cuidado de los menores a cargo como deber inexcusable a efectos de permisos.
- Guardería en las instalaciones de Fábrica y con personal fijo y titulado, a cargo del presupuesto de acción social.
- Dotar económicamente el Plan de Igualdad, o nunca será efectivo.

Futuro, Empleo y Condiciones