

En Madrid, a 5 de junio de 2026

7ª REUNION CONVENIO COLECTIVO

Esta mañana hemos tenido la 7ª reunión de negociación del Convenio Colectivo en la que, **POR FIN**, después de 7 reuniones se producen ciertos avances en la negociación, aunque seguimos considerando muy lejos el alcanzar un acuerdo satisfactorio.

La Empresa ha empezado mostrándonos los datos solicitados respecto a las pagas variables desde 2015, historial de IT por de días y número de personas, fijos discontinuos en inactividad (50 personas) y personas polivalentes (actualmente 1442) en la Planta de Madrid. Faltaría por obtener el dato de los puestos críticos que aún nos los tienen que dar.

Después hemos empezado a hablar de temas que aún teníamos intactos en esta negociación.

- **PICOS DE PRODUCCIÓN:** La empresa, para darnos una visión más concreta a la hora de poder negociar, va a convocar a la Comisión de Producción donde debatiremos más profundamente con el director y los responsables el próximo día 15 de junio.
- **ADECUACIÓN SALARIAL POR DIFERENCIA DE CATEGORÍA:** La Empresa está evaluando los costes, quizás no ven la propuesta de la RLPT, pero valorarán algo intermedio. Hemos aprovechado para solicitar que, ya si no pueden reducir tanto los años, se valore dar la categoría de oficial de 3º a todos los especialistas E.
- **ART.48 INDEMNIZACIÓN:** La Empresa propone una nueva tabla para el cobro de indemnización por Incapacidad Permanente Total /Absoluta. Proponen hacerlo por antigüedad en la fábrica haciendo que personas trabajadoras con menos antigüedad perciban menos mensualidades y recompensar a las personas con mayor antigüedad.

La RLPT ha solicitado datos de los últimos años para poder valorar realmente esta propuesta y ver posibles modificaciones.

- **INCREMENTO DE PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DE 1er y 2º GRADO:** La empresa acepta la propuesta de la RLPT de aumentar a 5 días el permiso por fallecimiento de familiar de 1er grado (ahí estaría incluido desplazamiento en caso de necesidad) pero NO acepta ampliarlo a 2º grado.

- **PLUS DE PRESENCIA:** La empresa propone ligar el plus de presencia a las horas reales de trabajo, descontando en dicho plus **UNICAMENTE** las horas que nos ausentemos del puesto.

La fórmula sería pasar los 95,25€ a un valor de presencia por hora. Ese resultado se tendría que multiplicar por las horas de trabajo diarias y por los días de trabajo del mes. El resultado sería el importe a cobrar de plus de presencia mensualmente, que, dependiendo de los días laborables, será mayor o menor, descontándose sólo las horas que realmente se ausenten las personas trabajadoras del puesto. No sería un plus lineal pero sí más realista y justo.

La **RLPT**, hemos solicitado que los permisos retribuidos no computen para el descuento del plus de presencia, así como los días de ERTE o los de Flexibilidad Negativa.

Tras un receso, la Empresa ha valorado nuestra propuesta y ha accedido a retirar del descuento de plus presencia los permisos retribuidos del art. 37.3 del ET, pero únicamente los vinculados con temas de SALUD. Por ejemplo todos los permisos por ingresos o acompañamientos de familiares y los propios que no causen baja. Además, en el caso de las Bajas de Incapacidad Temporal (IT) sólo penalizará la parte proporcional y no el plus entero, como comentábamos antes, con lo que todos saldríamos beneficiados.

Si penalizaría para el descuento por horas del plus de presencia, permisos como: matrimonio, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber inexcusable como ser presidente de mesa en unas elecciones o permisos de fuerza mayor para acceder a los centros de trabajo.

Esta **RLPT** valora positivamente este avance que, pese a ser algo más liso y desproporcionado en su cobro en algunos meses de menos días laborables, entendemos que es más JUSTO y EQUITATIVO y siempre hemos buscado por lo restrictivo y penalizador que era la anterior fórmula.

Así mismo, hemos aprovechado para solicitar que, esta misma fórmula de cálculo de la presencia, se aplique de la misma manera para el abono de las pagas variables trimestrales, las cuales actualmente penalizan bastante.

Por último, la Empresa nos ha preguntado si teníamos alguna contra-propuesta a su última oferta en materia de **SUBIDA SALARIAL**, pero esta **RLPT** ha vuelto a dejar claro que ningún acuerdo será posible si no damos a los trabajadores y trabajadoras de esta fábrica una estabilidad REAL con una garantía de IPC y una recuperación de salario como ya establecimos en nuestra plataforma.

Tenemos la próxima reunión el viernes 12 de junio, en la que esperamos seguir teniendo avances significativos por el Convenio que esta plantilla se merece. El Comité se reunirá el lunes para determinar las propuestas de hoy y enfocar las siguientes reuniones.