

En Madrid, a 1 de junio de 2026

REUNION CONVENIO VIERNES 29 MAYO

Lo primero pedir disculpas por la tardanza, en poder realizar esta hoja, pero los acontecimientos del viernes, con mas de 3 horas de reunión de un convenio, que no avanza, y la sorpresa de ultima hora de la desconvocatoria del ERTE para martes y miércoles, nos lleva a proponer esta información.

Por parte de la empresa, que sigue con su libro, se quiere hablar de Polivalencia y Contratación, pero sin cerra nada sobre estos, puntos, y paso abrir una seria de puntos nuevos que son los siguientes:

NUEVOS PUNTOS PROPUESTOS POR LA EMPRESA:

-FLEXIBILIDAD: Sin responder a ninguna de nuestras propuestas de flexibilidad como el incremento de la hora de flexibilidad o el pago de horas extras, la empresa plantea como su necesidad:

-Plazos de preavisos de convocatoria y desconvocatoria de 24 horas

-Que la condonación de horas de flexibilidad pase a ser cada 60 meses (5 años) en vez de los 36 actuales. Por tanto, la siguiente condonación de junio de 2027 y que afecta al periodo entre el 30 de junio de 2023 y el 30 de junio de 2024, no se haga hasta junio de 2029.

-ABSENTISMO: Pasar de 30 días a 60 días el cobro del complemento al 100% de las bajas por IT.

-SUBIDA SALARIAL: Ofrecen 1,5% más a repartir en los 3 años, 0,5% más por año, TOTAL 7%. Y se esbozó la posibilidad de incluir una cláusula de revisión del IPC a final del convenio con un tope máximo.

2026: +2,5% desde enero de 2026	+0,5% más en agosto de 2026
2027: +1,5% desde enero de 2026	+0,5% más en agosto de 2026
2028: +1,5% desde enero de 2026	+0,5% más en agosto de 2026

CONTESTACION Y VALORACION DE LA RLPT:

-**No hablaremos de ninguna subida salarial que no sea vinculada al IPC**, esto es una línea roja para la RLPT.

- El tema de la flexibilidad, para la RLPT no es negociable, ni en plazos de desconvocatoria, ni de recuperación, este punto que tanto se luche en el convenio anterior no puede retroceder, Maxime si tenemos en cuenta la desconvocatoria y convocatoria de esta semana.

-Sobre penalizar más el complemento IT, se explicó que tocar el complemento no funciona para bajar el absentismo es una línea roja y **volvimos a solicitar hablar de los picos de producción, los tiempos en negativo o la variabilidad del MIX con la presencia de los máximos responsables de producción. También se dio como alternativa todo lo contrario, incentivar antes que penalizar, y se planteó premiar a los trabajadores con menos porcentaje de absentismo.** Está claro que RLPT no va a penalizar a nuestros compañeros que se encuentra en una situación de IT, se dio toda una batería de medidas, para rebajar el absentismo, por nuestra parte, que no pasan por penalizar económicamente

La RLPT haciendo un ejercicio de responsabilidad, quiero avanzar en la negociación y se encuentra de contrario a una dirección de recursos humanos y un director de planta, que solo están mirando por los intereses económicos de la empresa, que están tratando a este comité de empresa y a la plantilla de una forma no antes vista, por lo que ya hemos dicho BASTA, no pasamos una más.

El comité de empresa se ha reunido hoy con dos posibilidades sobre la mesa. Se ha optado por esperar a la reunión del viernes 5 de junio, realizar otro comité de empresa el lunes 8 y valorar una **posible asamblea general.**

Está claro que, si no se producen avances en las próximas reuniones, nos veremos en la necesidad de explicarles una vez mas a la empresa, que con los trabajadores de esta planta NO SE JUEGA.