



Acuerdo, desconvocatoria y seguimos negociando



UGT consigue avanzar en la negociación a través de la convocatoria de huelga y la mediación en el SIMA.

23 de marzo de 2018

Tras 32 reuniones de negociación, este 22 de marzo sólo sabíamos que habría tres reuniones más: el 5, el 10 y el 12 de abril, en el que se debía hablar de todos los temas del Convenio. También sabíamos, porque así lo dijo repetidamente en la reunión, que la Empresa acudiría a la mediación en el SIMA de Madrid de hoy 23 de marzo.

Hoy 23 de marzo, después del acuerdo con **UGT** en el SIMA, podemos afirmar que **nuestro próximo convenio** colectivo **tendrá, como mínimo:**

- **cláusula de empleo** (indemnización despido improcedente),
- un régimen de **revisión salarial**,
- avances en la organización para aumentar la **conciliación**
- y verá **incrementadas las cuantías de los beneficios sociales**.

Asimismo, la Empresa nos ha concretado sus dificultades jurídicas respecto a la **vigencia del convenio** (y a la garantía de empleo) **más allá del 2019**; comprometiéndose en la Mesa, cuando corresponda, a **valorar su extensión**.

¿Y algo más? Seguro, pero en la **Mesa de Negociación**. A lo largo de estos tres días de gracia que la Empresa ha concedido al proceso (5, 10 y 12 de abril) podremos hablar también de otros temas que, lejos de quedarse en el tintero, se trasladarán directamente a la Mesa: kilómetros, periodos de vacaciones, flexibilidad, empleo y contratación. Estamos seguros de que se producirán avances significativos.

Como hemos venido explicando, desde **UGT** éramos de la firme convicción que debíamos tener un **acuerdo**, a ser posible, **antes de Semana Santa** y en ese cometido nos hemos esforzado al máximo. Siempre hemos dicho que teníamos diversas **oportunidades de mediación**, ya sea por la convocatoria de huelga o por los procesos instados por bloqueo en la negociación, y hemos decidido **aprovecharlas** en bien de todos.

Finalmente **agradecemos** a todas las compañeras y compañeros el **soporte** que nos han brindado estos días, haciendo extensivo este agradecimiento también a los compañeros de CGT, único sindicato que ha apoyado claramente nuestra iniciativa.

Acuerdo de desconvocatoria

Contenido mínimo acordado, a mejorar en Mesa de Negociación los próximos días 5, 10 y 12 de abril.

1. **Cláusula de Empleo**: Compromiso de no externalización. Cuantía de indemnización igual a la de despido imprecendente.
2. **Salario**
 - **2017**: Incremento consolidable: 1,1%. Incremento no consolidable: paga lineal de 500 euros brutos.
 - **2018**: Incremento consolidable: 55% del IPC 31/12/2017. Incremento no consolidable: +10 % del porcentaje de variación, en caso de ser positivo, del EBITDA de la unidad de negocio.
 - **2019**: Incremento consolidable: 55% del IPC 31/12/2018. Incremento no consolidable: +10 % del porcentaje de variación, en caso de ser positivo, del EBITDA de la unidad de negocio.
3. **Beneficios sociales**
 - **Ayuda estudios**: incremento hasta los 300.000 euros para el conjunto de las empresas del ámbito del presente Convenio para el año 2018. Para los años sucesivos, el importe del fondo quedará incrementado según la revisión salarial consolidable definida en el régimen económico del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2019.
 - **Ayuda discapacitados**: aumento hasta 35.000 por año, a partir 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019. En la negociación se abordará la posibilidad de incrementar el tope máximo por persona existente en el I CUN.
 - **Préstamos**: aumento del importe máximo de 15.000 euros y siempre inferior al 50 % de la retribución neta del período de devolución del préstamo.
 - **Seguro de vida y accidentes**: incremento de coberturas en un 10%.
 - Fallecimiento (por causas naturales): 28.000 euros.
 - Fallecimiento por accidente (excepto de circulación): 56.000 euros.
 - Fallecimiento por accidente de circulación: 84.000 euros.
 - Incapacidad permanente en el grado de total o absoluta: 28.000 euros.

Nota Informativa

4. **Organización:** con avances en conciliación, de aplicación a partir del 1 de enero de 2019.

- **Jornadas consecutivas:** máximo 5 días consecutivos de trabajo, excepto en casos de vialidad invernal y emergencias.
- **Calendario anual al 100%** para todos los trabajadores con indicación días de trabajo, días descanso, vacaciones y festivos, turno y número de horas de trabajo al día.
- **Flexibilidad TPs:** reducirla del 20% actual al 15%.
- **Cambios de turno entre compañeros:** aceptación con mínimo de 24 horas de preaviso en condiciones homogéneas (misma jornada) durante todo el año, cerrando en el momento del cambio.
- **Vacaciones:** Estableciendo como periodo de vacaciones de verano el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se propone simplificar los regímenes vacacionales existentes, unificando las regulaciones de los colectivos de peaje y mantenimiento con independencia de que exista vialidad invernal o no, siendo:
 - i. 5 los turnos de vacaciones para el colectivo de CRs (18/12) y TPs específicos (20/10);
 - ii. 6 turnos para el colectivo de TPs general (15/15).

Asimismo, la RE estaría en disposición de adaptar o modificar los periodos cortos asociados a los periodos largos, así como, ofrece como incentivo al disfrute de vacaciones fuera de los periodos de vacaciones establecidos con carácter general, la concesión de un 10% adicional de días de vacaciones (máximo 3).

5. **Vigencia:** 3 años (2017-2019). No obstante, se compromete a analizar y valorar la posibilidad de extender la aplicación del compromiso de empleo más allá del 31 de diciembre de 2019.

