

## **CGT-LKN INFORMA 8-2-2018.**

### **EL PREACUERDO DE CONVENIO 2018, 19 y 20 PRESENTADO POR LAB Y UGT ESTA POR DEBAJO DE LOS MINIMOS DE CGT-LKN.**

*Los motivos por los que el preacuerdo alcanzado por LAB y UGT quedan por debajo de los mínimos de CGT-LKN son:*

-No incluir en la subida salarial la garantía de **IPC+ 0,5%** que solicitábamos en “la última propuesta” según se indica en el Comité informa del pasado 23-01-2018, **queda en el preacuerdo limitado a IPC**. Las previsiones de evolución del IPC para los próximos años rondan el 1,5% pero si esta cifra se dispara por encima del 2%, algo que algunas previsiones no descartan, la subida salarial para los próximos años que serán de records de producción pueden quedar en muy bajas.

-De cobrar 100€ más cada año en la Prima por objetivos, **300€ en los tres años de vigencia**, con la correspondiente repetición en los años sucesivos, se pasa con el preacuerdo a cobrar 50€ en 2019 y 50€ en 2020. **Podría darse el caso de que tuviéramos algún año de convenio con la subida salarial de IPC + 50€.**

-Pasar contratos eventuales a fijos ha condicionado la negociación y ha restado mejorar otros puntos. Dicho esto, no podemos consentir que **el preacuerdo no recoja, como exigencia, que la antigüedad sea el factor que determine a quien se vaya a hacer fij@**. A la dirección no se le puede dejar la libertad de hacer fij@s saltándose el criterio de antigüedad.

**Por estos tres motivos y por la no inclusión de otros puntos que CGT-LKN consideraba importantes, no apoyamos el preacuerdo presentado. Lo consideramos negativo y creemos que carece de altura de miras al no ir acorde a la carga de trabajo histórica que estamos teniendo en los últimos años y vamos a tener en los siguientes.**

#### ***CONTRATOS EVENTUALES-FIJOS***

Siendo la transformación de contratos de eventuales a fijos un tema que, por derecho debía quedar fuera de la negociación de cualquier convenio, en este y seguramente en próximos, ha adquirido tal protagonismo en todo este proceso de negociación que incluso en el seno de CGT-LKN ha sido en gran medida lo que ha provocado que el preacuerdo alcanzado por LAB y UGT no sirva a CGT-LKN, pese a haber contribuido en parte a su definición.

Ya desde 2016 se acordó un calendario de transformaciones a fijos desde diciembre de 2015 a diciembre de 2017 por cantidades de 15, 35 y 20 fijos con el pobre logro de reducir a un excesivo 27,08% de eventuales de la plantilla actual. Adjuntamos el enlace del correspondiente archivo.

<https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/files/2018/02/Comit%C3%A9-informa-eventuales-20-4-2016.pdf>

Aunque los 60 nuevos contratos fijos pre-acordados puedan parecer una buena cantidad, en comparación con las arriba detalladas CGT-LKN piensa que no son suficientes comparándolos con la dimensión total de la plantilla y con la aplicación del art. 52 del convenio firmado de la que resultan 132 nuevos contratos fijos. Ello se aprecia claramente en la tabla de más adelante.

Nuevamente en el “Comité informa, plan de gestión 3-11-17” se repiten irracionalmente casi idénticos números en cantidad de plantilla, en contratos fijos y en eventuales relativos al increíble plan de gestión con una previsión de fabricación muy superior a la señalada en 2016. Adjuntamos enlace del archivo.

<https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/files/2018/02/Comite-informa-Eventuales-Plan-Gesti%C3%B3n-GB-3-11-17.pdf>

Con todo ello queda demostrado que el compromiso de la empresa acordado por escrito en el Art. 52 del convenio ya finalizado en el que se establece el 90%-10% de fijos-eventuales según plan de gestión queda incumplido por superar las necesidades reales y tangibles de personal a las previstas en cualquier plan.

Por otro lado, la siguiente tabla establece la comparativa entre la situación actual con la que se obtendría con la aprobación del preacuerdo alcanzado, con la que CGT-LKN establecía internamente en sus mínimos y con la establecida en el propio art.52 del convenio ya vencido e incumplido:

	Plantilla Total	Plantilla Fija	Plantilla Eventual
Plantilla a fecha de 4-2-2018	772 - 100%	563 - 72,92%	209 - 27,08%
Con el preacuerdo LAB-UGT + 60	772 - 100%	623 - 80,69%	149 - 19,31%
Con los mínimos CGT + 82	772 - 100%	645 - 83,55%	127 - 16,45%
Con el art. 52 del convenio + 132	772 - 100%	695 - 90%	77 - 10 %

Los 6 contratos que pasan a fijos mediante contrato de relevos no se pueden imputar a esta negociación al ser consecuencia del cumplimiento del Art. 53 ya acordado anteriormente en convenio y con acuerdo propio de las personas involucradas, acuerdo que en teoría debería materializarse este año.

CGT-LKN siempre ha pensado que estas cantidades son deficientes no logrando ni acercarse de lejos al 90%-10% firmado en el art. 52 del convenio finalizado.

Con el objetivo de conservar la unidad sindical del comité CGT-LKN ya accedió a rebajar su mínimo acordado internamente de 82 fijos a sólo 60, como queda reflejado en el comunicado “Comité informa, última propuesta 23-1-18” (del que adjuntamos enlace), **a cambio de mantener el criterio de conversión a fijo de personal eventual de mayor a menor antigüedad o plazo acumulado trabajando en plantilla de Gestamp Bizkaia**, como queda recogido también en dicho comunicado de la no real última propuesta.

En ese momento CGT-LKN rompió su suelo reduciendo la cantidad de 82 a 60 contratos fijos en favor de establecer el criterio de contratación expuesto, con lo que deseábamos consolidarlo, por un lado, y mantener una unidad de acción por otro.

<https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/files/2018/02/Comite-informa-23-1-18-1.pdf>

CGT-LKN considera justo que una persona eventual que acumula más años de estancia debe ser contratada como fija antes que otra que acumula menos antigüedad ya que, entendemos por lógica, la empresa da más valor profesional a cada trabajadora cuanto más tiempo la mantiene en plantilla ya que en caso contrario no lo haría. Llegado a este punto cabe preguntarse cuál es el criterio que la empresa usa para realizar esa selección de conversión a fija si no es el expuesto, CGT-LKN no lo conoce. Como comité se le ha dicho a la empresa que se hagan los contratos fijos con el criterio de antigüedad pero esta se lo ha saltado y es el momento de imponérselo.

CGT-LKN propone que se introduzca en el artículo 52 del convenio como procedimiento para convertir contratos eventuales a fijos lo siguiente:

*“La empresa elaborará un listado de todo el personal eventual ordenándolo de mayor a menor antigüedad o plazo acumulado trabajado en Gestamp Bizkaia (incluidas las personas que no estén dadas de alta en plantilla en ese momento).*

*Dicho plazo se cuantificará en días y se acotará desde la fecha de inicio del primer contrato de cada persona hasta una misma fecha para todas ellas cercana a la de conversión a contratos fijos. En caso de que dos eventuales cuenten con el mismo número de días de permanencia se priorizará a la persona que haya empezado su primer contrato con anterioridad.*

*El listado se actualizará cada vez que la empresa decida convertir contratos eventuales a fijos registrando los nuevos plazos generados de todas las personas afectadas para así establecer un nuevo orden.*

*En caso que la empresa decida convertir a contrato fijo a una persona que no acumule la antigüedad suficiente, anteponiéndola a otras del listado, lo justificará de modo personalizado ante el comité de empresa”*

CGT-LKN considera que el preacuerdo alcanzado (del que adjuntamos su enlace) se sale de las mínimas exigencias justas, coherentes y solidarias para defender a las personas que trabajan en las condiciones más precarias, las eventuales.

<https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/files/2018/02/PREACUERDO-CONVENIO-2018-2019-2020-2.pdf>

CGT-LKN quiere trasladar a la plantilla eventual que sea consciente de que si se consolida el criterio expuesto en este escrito de conversión de contrato a fijo sus opciones se mantienen en todo momento, estén o no en plantilla justo en el momento de las contrataciones pero para ello se ha de sumar el apoyo de todo el comité. **Siendo un NO a este preacuerdo el que forzase esta situación.**

### ***SUBCONTRATAS.***

En relación al personal subcontratado que trabaja habitualmente en Gestamp Bizkaia CGT-LKN reclama la integración o asimilación en la plantilla en base a lo ya acordado en el art. 55 del convenio finalizado:

“Art 55: Para trabajos propios de la actividad productiva de la empresa en ningún caso se admitirán subcontratas.”

CGT-LKN ha estado insistiendo en que se hagan promociones internas para reducir las subcontratas. Desconocemos si a día de hoy se ha atado algo por parte de UGT y LAB en el preacuerdo.

Los 4 enlaces anteriores más el de este comunicado se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/negociacion-convenio-2018-2019-2020/>

### ***CONCLUSIONES.***

Los 3 sindicatos partimos, en la confección de la plataforma conjunta y en el inicio de negociación, con la premisa de que este convenio debía ser el de los contratos fijos, el de la subida salarial y también con mejoras sociales.

CGT-LKN aunque finalmente aceptó rebajar su número de posibles contratos no pudo aceptar que la conversión a contratos fijos no exigiera la antigüedad como método justo de selección.

Pese a que en este escrito subrayamos sobre todo la cuestión de la contratación, también queremos trasladar, igualmente, la importancia de la parte económica expuesta en el principio de este comunicado.

Desde CGT-LKN instamos a los sindicatos firmantes del preacuerdo a que si finalmente la Asamblea general da un Sí a este preacuerdo, convirtiendo 60 contratos eventuales a fijos, alcanzando el 80,69% de fijas en plantilla, no se permita que este porcentaje disminuya en el futuro.

A su vez queremos transmitir que siendo CGT-LKN parte del comité en un 18%, no entiende por qué LAB y UGT anuncian el pasado 2-2-2018 el preacuerdo de convenio como “El Comité informa”. No siendo el preacuerdo que representa a CGT-LKN.

Por tanto ese preacuerdo no es del Comité, más bien de LAB y UGT.

CGT-LKN pide a la plantilla fija de Gestamp Bizkaia que muestren su solidaridad ante el colectivo eventual, colectivo que trabaja hombro con hombro junto a ella, en una situación contractual precaria y degradante de elevada eventualidad y amplia antigüedad.

CGT-LKN no desea que estas personas sufran la frustración y la humillación de ver como personas con menos antigüedad son convertidas en personal fijo mediante un flagrante agravio comparativo que se puede corregir con la aplicación de un criterio sencillo, justo, comprensible y aceptable para todas.

En cualquier caso CGT-LKN aceptará la decisión de la asamblea, como no puede ser de otro modo.

*Respetando todas las opiniones y en especial de quienes nos apoyan sin ser afiliadas,  
que puede que nos apoyen en este caso o no,  
en la decisión que por mandato de la Asamblea de CGT-LKN defendemos.*

***CGT-LKN solicita votar  
NO  
al preacuerdo de convenio,  
y que sea devuelto al comité para  
mejorarlo.***

*Abadiño, 8 de febrero de 2018.*