



S.I.T.G.
SINDICATO INDEPENDIENTE
DE TRABAJADORES DE GEFCO

www.sit-gefco.com

CONVENIO COLECTIVO/PRIMA/CONTRATACIÓN

Sin ánimo ninguno de querer parecer arrogantes ni triunfalistas, nos satisface informaros de que hemos procedido, en el día de hoy, a la firma del CONVENIO COLECTIVO y la PRIMA, que, junto al PLAN DE CONTRATACIÓN, firmado en el transcurso de esta semana, conforman una “tríada” que nos va a dar un impulso, tanto a trabajadores como a la Empresa: ESTABILIDAD, VIABILIDAD Y CRECIMIENTO.

Los sindicatos del NO POR EL NO, del obstruccionismo, de la judicialización, del intento continuo de desestabilización, para sacar un rédito, ya no sindical, sino personal, le han vuelto a dar la espalda a los trabajadores, a la Empresa, y a ellos mismos.

La magnitud y la importancia de estos acuerdos (CONVENIO, PRIMA, CONTRATACION) os la van a dar precisamente estos sindicatos. Va a ser directamente proporcional a todas las críticas negativas que vais a leer y a escuchar los próximos días, máxime cuando el próximo miércoles estamos llamados a las urnas.

El SITG, ha vuelto a hacer lo que sabe, esto es, poner por delante la responsabilidad, el sentido común, la madurez, antes que el rédito electoral.

Lo que hemos valorado para la firma de estos acuerdos, no es otra cosa que los beneficios que reportan al conjunto de los trabajadores.

Estamos completamente seguros de que al ver los acuerdos que os vamos a resumir vais a dar vuestro respaldo a los mismos.

CONVENIO COLECTIVO 2023-2027

VIGENCIA: 5 AÑOS

INCREMENTO SALARIAL:

- Las retribuciones del personal para el año 2023, se incrementarán en un **5,7%**.
- Resto de años de vigencia de convenio, **incremento del IPC**

CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL:

Para los años del 2024 al 2027 en el caso de que a 31 de diciembre el IPC Real anual.

- Sea menor o igual que 0, se aplicará un incremento del 0'50%
- Si es mayor que 0 y menor o igual que 3%, se aplicará el incremento del IPC Real más un 0'25%
- Si es mayor que 3% se aplicará el incremento del IPC Real

- **Incremento** sustancial de las cantidades a percibir en algunas de las PRESTACIONES SOCIALES más solicitadas, tales como las relacionadas con la salud dental y la vista (en breve os facilitaremos la tabla de estas prestaciones), además de incrementar los topes máximos por trabajador de 200€ a 300€. Haciendo inclusivos con derecho a estas prestaciones a los ascendientes directos del trabajador (padres, abuelos...)
- **Incremento** de la cuantía de todas las AYUDAS SOCIALES (economato, natalidad, nupcialidad, etc.
- **Tarjeta navidad** niños menores de 12 años de 35€ a 50€

TARJETA COMIDA

A cargo de la Empresa, por un importe diario de 11€ para todo el personal susceptible de uso

LICENCIAS (mejoras)

- Inscripción pareja de hecho de 1 día laborable
- Fallecimiento padres, hijos y cónyuge del trabajador de 5 a 7 días naturales
- Acompañamiento de ascendientes (padres, abuel@s...) a consultas médicas del INSS

TELETRABAJO

- Duración máxima de **2 días a la semana**
- Se podrán acumular los días del mes y gestionarlos según necesidades (autorización mánager)
- Pago de 20€ mensuales en 11 meses
- Posibilidad de teletrabajar desde 2ª residencia del trabajador

INSTALACION DE ESTACIONES DE CARGA DE VEHICULOS ELECTRICOS en los centros a disposición de los empleados (coches, patinetes...)

CREACION DE UN SERVICIO DE FISIOTERAPIA Y/O MEDICO ERGONOMITA rotatorio por los diferentes centros en jornada laboral, con independencia del servicio ALARES

CONTRATACIÓN

Contratación 25 indefinidos que se efectuarían antes del 31 de diciembre 2023.

Creación de una comisión que analizará la contratación anual que se llevará a cabo cada año en la Empresa

PRIMA

A continuación, ponemos a vuestra disposición el texto íntegro de la prima que hemos acordado entre la Empresa y el SITG.

Le hemos dado un giro completo y, atendiendo a la problemática que generaba todos los años para conseguir el cobro de esta, la hemos desvinculado totalmente del objetivo establecido anteriormente: presupuestos de venta, fijados por la empresa

Esta nueva prima tiene el carácter de ser **controlada y “gestionada”, en su mayoría, por el propio trabajador**; además, de haberse **incrementado sustancialmente las cantidades** anteriores, tanto para el personal de administración como para el personal de taller.

El objetivo es hacerla mucho **más asequible** y controlada, como decimos, por el propio trabajador
Como ejemplo, un trabajador que se mantenga en los indicadores de absentismo propuesto, solo a título individual, cobraría:

En el caso del valor de 1250€ ----- 1000€

En el caso del valor de 700€ ----- 560 €

En definitiva, estamos orgullosos de esta negociación, de estos acuerdos y, estamos convencidos de que vosotros también.

Vigo, 2 de junio de 2023

1. Devengo: Será condición indispensable que no se superen en cada año los siguientes niveles de absentismo:

A) A título colectivo: El índice de absentismo de la empresa en la provincia de Pontevedra facilitado por la Mutua se comparará con el índice de absentismo anual del sector facilitado por la Mutua. Si el índice de absentismo de la empresa es igual o menor al índice de absentismo anual del sector, cada empleado percibirá el 20% del importe señalado en la tabla del punto 2.

B) A título individual: Una vez finalizado el año y siempre que el trabajador a título individual no haya superado **50 horas** laborales de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto tercero de este artículo, excluyéndose las horas por accidente laboral, el empleado percibirá el 80% del importe señalado en la tabla del punto 2.

Para el cobro de los dos importes será imprescindible que el trabajador haya estado de alta el 1 de enero del año anterior y siga en las mismas condiciones al cierre del ejercicio, es decir a 31 de diciembre del mismo año.

2. Niveles retributivos: Los importes de la prima son:

VALORES ANUALES COMPLEMENTO SALARIAL DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO	IMPORTES
• Personal de retribución mensual, euros brutos lineales.	700,00
• Personal de retribución mensual a turnos, euros brutos lineales.	1.250,00
• Personal de retribución diaria sin turnos. euros brutos lineales.	700,00
• Personal de retribución diaria a turnos, euros brutos lineales.	1.250,00

3. Causas computables como absentismo: Se considerarán horas de absentismo todas aquellas ausencias al trabajo que no estén recogidas como justificadas en el convenio, excepto las visitas al médico especialista de la seguridad social siempre con la oportuna justificación de asistencia.

4. Control de los niveles de absentismo alcanzados: La empresa facilitará mensualmente, para conocimiento y control de todos los afectados, la situación del nivel de absentismo facilitado por la Mutua, del nivel de absentismo del sector y de la empresa mes a mes y acumulado anual.

Un ejemplar de esta documentación se facilitará al comité de empresa.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión formada por tres vocales designados por las centrales sindicales firmantes y tres por la empresa, al objeto de estudiar la problemática relativa al absentismo laboral, análisis de sus causas y propuesta de soluciones.