



ALGÚN AVANCE, PERO INSUFICIENTES TODAVÍA

Esta semana hemos tenido dos reuniones. En la primera **CCOO**, Sindicato mayoritario en la empresa, hace una propuesta en nombre de toda la parte social, basada en los puntos clave para toda la plantilla y de los que hemos ido informando en los diferentes comunicados.

En el día de hoy era la empresa quien tenía que dar respuesta a todos los temas planteados por **CCOO**.

Periodos de prueba. La empresa acepta la propuesta de **CCOO**, y retira su propuesta de la anterior reunión. No ampliará los periodos de prueba más allá de lo establecido como mínimo por ley.

Contratos formativos. También, por petición de **CCOO**, la empresa también se retira su propuesta.

Jornada Anual. La empresa reduce su pretensión inicial de jornada, reduciéndola a 1752 horas anuales. Acepta también incluir como días festivos el 24 y el 31 de diciembre, obteniendo, teniendo como primera consecuencia, otra reducción anual de la jornada. Se consolidan, **10 horas de libre disposición anuales**, que también restarían la jornada anual, acercándose algo más a la propuesta de **CCOO**, aunque no llegan al 100% de nuestra petición.

Horas laborales máximas. **CCOO** planteamos trabajar 9 horas como máximo y la empresa, nos ofrece rebajar su pretensión aceptando llegar a 10 horas.

Cambio de turno. Aceptan la propuesta hecha por **CCOO**, con la única excepción de situaciones sobrevenidas.

Jornada irregular: Sigue la empresa manteniendo su propuesta del 15%, cuando **CCOO** hemos pedido el 10% en representación de toda la parte social.

Vacaciones: A pesar de no aceptar nuestra propuesta, sí que se comprometen a establecer un reparto equitativo, rotativo y justo de las vacaciones, que permita acabar con desigualdades y discrecionalidades de los mandos inmediatos.

Comisión de servicio: Admiten que se priorice la elección de voluntarios, pero no admiten que, en caso de falta de voluntarios, no pueda ser forzoso.



EN NUESTRO CANAL DE WHASAP



ENCONTRARÁS TODA LAS NOVEDADES



Salida al TAJO: La propuesta que hicimos **CCOO** consensuada con el resto de la parte social sólo es aceptada parcialmente.

La propuesta concreta de la empresa es la siguiente:

Tiempo de desplazamiento: los primeros 30 min de ida y los 30 minutos de vuelta irán a cargo de la persona trabajadora.

Desplazamientos de más de 80 min de ida o vuelta, la empresa ofrecerá la pernoctación, si así lo desea la persona trabajadora.

Se tomará como referencia para el cálculo del desplazamiento, el centro de trabajo y el PON.

3- Pagarán media dieta a partir de 100 km de distancia de ida o de vuelta.

4- La empresa acepta la propuesta de **CCOO de hacer un reajuste de los objetivos de la variable** según el tiempo efectivo de trabajo en el PON, descontando el tiempo de desplazamiento que asume la empresa.

Aumento de los salarios mínimos garantizados: modifican ligeramente al alza su propuesta inicial, sin llegar a los mínimos solicitados por **CCOO**.

Subidas salariales: La empresa manifiesta que no está en disposición de hacer una previsión concreta de subida en estos momentos, hasta que no valore el impacto económico real de todo el convenio.

Sábados y domingos: Reconocen que hay contratos que por defecto están hechos de lunes a domingo y que serán revisados en función de la realidad de la jornada real, para poder arreglarlos. En este sentido aceptan la propuesta de CCOO, de pagar el festivo a todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada habitual es de lunes a viernes. Por el contrario, los que trabajen en turnos rotativos en fines de semana no tendrán derecho al mismo.

En el caso concreto de SALES FORCE proponen hacer una media de lo percibido por este concepto durante el año e incorporarlo al complemento de origen.

Siguen sin aceptar la reivindicación de **CCOO**, especialmente para SALES FORCE, consistente en que **los domingos y festivos deben ser voluntarios**.

Festivos especiales: Aceptan la propuesta de **CCOO**

Turnicidad: La oferta de la empresa es de 100€, cuando **CCOO** estamos pidiendo 125€.

Trabajos programados: aceptan la propuesta de **CCOO**.

Plus nocturnidad: La empresa no acepta diferenciar, como solicitábamos desde CCOO, entre nocturno festivo y nocturno de lunes a viernes, aunque ofrecen el 75% del plus nocturnidad.



EN NUESTRO CANAL DE WHASAP



ENCONTRARÁS TODA LAS NOVEDADES



Guardias: DIGI no acepta la propuesta íntegra de **CCOO**, pero si aceptan diferenciar los sábados y domingos, de las guardias entre semana. La propuesta de la empresa es de 75€ lunes a viernes y 100€ los fines de semana para personal técnico y cualificado, y 70€ para los días entre semana, y 80€ para los fines de semana al resto de las personas trabajadoras.

Antigüedad: La petición de **CCOO** no es asumida por la empresa en su totalidad, aunque si aumentan los años en que puede cobrarse la antigüedad, dejando de estar topada a los 15 años, llegando hasta los 20. También aumentan ligeramente los porcentajes del premio de antigüedad, y nos proponen que queden de la siguiente manera: 5 años un 50%, 10 años un 75%, 15 años 100% y 20 años 100% del salario bruto acordado. Admiten que se tendrá en cuenta la antigüedad en DIGI, independientemente de la entrada en vigor del convenio, para tener derecho a percibirlo, aunque no aceptan que sea con carácter retroactivo.

Horas extraordinarias: Hacen una mejora de su oferta inicial, pasando del 15% al 25%.

Dietas: La empresa propone cobrarlas a partir de los 100km de distancia.

Ticket restaurante y seguro médico: Aceptan incluir en convenio el seguro médico independientemente del coste que tenga cada año, como un beneficio social, sin embargo, en lo referido al ticket restaurante, proponen monetizarlo al personal que lo estuviese recibiendo, pasando a ser una mejora voluntaria y por tanto absorbible.

Complemento IT: no aceptan el 100% en enfermedad común, tal y como venimos solicitado **CCOO** en diversas reuniones y proponen un máximo de 2 bajas al año con un máximo de 30 días en los que si complementarían la IT al 100%. Quedarían fuera de esta regla, determinadas patologías, que, por su evidencia de mayor tiempo objetivo de recuperación, si se cobrarían al 100%.

Garantía de empleo: este es un tema fundamental para **CCOO** que no es aceptado por parte de la empresa.

Desde **CCOO**, en nombre de la parte social, como mayoría de los dos sindicatos que la conforman, hacen una declaración final de la reunión en la que valoramos los esfuerzos que ha hecho la empresa para intentar acercarse en algunos aspectos de los que solicitamos en la anterior reunión.

CCOO todavía debemos hacer un análisis del texto concreto de manera sosegada para poder emitir una valoración **sin prisas** y con conocimiento de causa. No siempre el que saca el primer comunicado, es el que más lo ha analizado.

Aunque sí que hemos adelantado, todavía sin hacer este análisis pormenorizado, que, para **CCOO**, la propuesta es todavía insuficiente, y que sigue sin dar la respuesta global a nuestras líneas rojas imprescindibles para que podamos valorar positivamente el convenio

Estamos muy alejados sobre todo en el tema de los desplazamientos y la voluntariedad de los domingos y festivos. Para CCOO son temas fundamentales, junto con la GARANTÍA DE EMPLEO.



EN NUESTRO CANAL DE WHASAP



ENCONTRARÁS TODA LAS NOVEDADES