

UGT desbloquea el convenio firmando un preacuerdo sujeto a consultas

7 de febrero de 2017.- Hoy se ha vuelto a reunir la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares y Atención al Cliente, finalizando con la firma de un preacuerdo que ratifican los acuerdos parciales y reivindicaciones que desde UGT venimos defendiendo. Además, hemos conseguido incluir nuevos aspectos, tanto sociales como económicos, que consideramos de gran relevancia:

- **Día adicional de asuntos propios.** Hemos conseguido incluir un día de asuntos propios, suponiendo una reducción de la jornada anual, pasando de las 1.752 horas anuales a 1.744, y que será efectivo a partir del 1 de enero de 2018. Este derecho será consolidable, lo que supone el aumento del número de días de asuntos propios anuales hasta 6.
- **Movilidad geográfica:** a pesar de la pretensión de las empresas de incluir flexibilidad a los traslados de centro de trabajo en función de sus intereses, desde UGT hemos hecho valer nuestra línea roja **NO INCLUYENDO ESTE CAMBIO EN EL CONVENIO**.
- **Maternidad:** las trabajadoras en situación de maternidad no tendrán ningún tipo de perjuicio en relación al sistema de progresión económica del NOL, lo que suponía otra línea roja para UGT.
- Hemos incluido **una cláusula que amplía el plazo de la ultractividad a 18 meses**, lo que supone limitar uno de los efectos más lesivos de la reforma laboral, garantizando la validez del convenio colectivo durante más tiempo.
- **Jornada y tiempo de descanso:** se incrementa la pausa de descanso de 25 a 30 minutos, siendo considerado como trabajo efectivo. En el colectivo de venta de billetes se ha acordado que todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los 30 minutos de descanso, pudiendo durante ese tiempo ausentarse de la taquilla. No obstante, cuando por circunstancias excepcionales no sea posible el disfrute de la pausa, la empresa deberá optar entre el abono de un plus mensual por importe del valor de hora ordinaria (aproximadamente 90 euros/mes) o compensar el tiempo en descansos, 13,68 días laborables anuales, que deberán disfrutarse en un periodo continuado.
- **Licencias no retribuidas:** se establece el derecho al disfrute de licencias no retribuidas por voluntad del trabajador con la única limitación de la no coincidencia de los periodos de navidad, semana santa o fiestas de comunidad autónoma.
- **Permisos retribuidos:** las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que las de derecho, incluyendo los 15 días de licencia por matrimonio. Igualmente, se amplía el derecho de acompañamiento a menores de 12 años a los servicios médicos de sanidad pública **por el tiempo indispensable** necesario.
- **Acumulación de la lactancia:** se regulan los periodos de lactancia estableciendo que la acumulación será en días laborables, ampliando el derecho al computarse 1 hora por cada día en lugar de 30 minutos.
- **Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL).** La inclusión de un sistema de progresión económica y profesional para todos los trabajadores/as del sector, supone uno de los aspectos más relevantes del convenio de cara al futuro. Desde UGT acometeremos una campaña informativa a través de nuestros representantes, con el fin de que su implantación entre las empresas sea efectiva.

Informa UGT

Informa UGT

No obstante, os recordamos que la negociación se había visto bloqueada fundamentalmente por la persistencia de las empresas en no dar salida a las reivindicaciones de los trabajadores en **materia económica**. Finalmente, la presión de UGT en la mesa ha dado sus frutos, lo que se ha traducido en **importantes incrementos**:

- Derivado del Nuevo Ordenamiento laboral, los auxiliares y azafatas percibirán 18 euros/mes, los encargados/as 19 euros/mes, coordinadores/as 20 euros/mes y jefes/as de servicio 21 euros/mes.
- **Plus festivo.** Desde 1 de julio de 2017 se abonarán 10 euros adicionales por cada uno de los 14 festivos anuales en los que el trabajador preste servicio efectivo.
- **Plus de responsabilidad.** Se incrementa este plus en 12 euros/mes para los encargados/as, 14 euros/mes coordinadores/as y 16 euros/mes para los jefes/as de servicio. El incremento se hará efectivo desde la firma del convenio.
- **Paga de septiembre.** Desde el 1 de enero de 2018 la paga de septiembre se deja de abonar en ese mes y se abonará de forma prorrateada mensualmente, incorporándose al salario base. Fruto de esta conversión se abonará en pagas extraordinarias por lo que el importe final se incrementa en torno a 19 euros/año (9,51 euros en cada paga extra).
- **Subida en tablas para 2017** (0,6+1+ 0,25 = 1,85%). Se acuerda el incremento sobre todos los conceptos de la nómina de un 0,6 desde enero de 2017 hasta junio de 2017. Desde julio de 2017 se incrementan los salarios en un 1% (total para el año 2017 de 1,6 %). Dado que el plus de festivos se empezará a cobrar desde 1 de julio para este año corresponde un incremento de 0,25 % sobre este año.
- **Subida en tablas para 2018** (1,5%+0,5%+0,1% prorrateo paga anual= 2,1%). Se acuerda un incremento de 1,5 % aplicable a todos los conceptos de la nómina a partir del 1 de enero, con cláusula de revisión salarial en caso de que el IPC final supere el porcentaje pactado, incorporándose la diferencia a tablas del siguiente año. Esta cláusula se toparía en el 2,5%.
- **Subida en tablas para 2019:** (1,5%+0,5%+0,1% prorrateo paga anual = 2,1%): exactamente igual que el 2018 pero con clausula de revisión salarial sin ningún tipo de tope de todo aquello que supere el 1,5%.

Desafortunadamente, ccoo ha jugado un papel testimonial en las negociaciones con aportaciones marginales en las mesas de negociación, demostrando con ello que su único objetivo era intentar aprovecharse del trabajo de los representantes de UGT y utilizando estrategias de última hora para *vender* que gracias a ellos se han desbloqueado temas esenciales.

En cualquier caso, desde UGT podemos dar por cumplido el compromiso adquirido con los trabajadores/as al inicio de las negociaciones. Consideramos se ha alcanzado un preacuerdo que avanza en los derechos económicos y sociales, sin que ello haya supuesto concesión alguna de nuestros derechos. Además, **hemos conseguido nuestro objetivo de alcanzar un preacuerdo** de convenio que, además de tener en cuenta el presente, **mira al futuro de este sector y el de sus trabajadores.**

El siguiente paso será trasladar el contenido del preacuerdo al conjunto de los trabajadores a través de sus representantes. En caso de ser ratificado, se procederá a la firma en la próxima reunión.