

¿Qué necesita el convenio?

Aun cuando el proceso de negociación del nuevo Convenio colectivo está estancado por la negativa de la empresa a cumplir los acuerdos anteriores y exigir que los costes salariales se mantengan congelados hasta el año 2016, desde CCOO creemos que es necesario aclarar cuáles son las propuestas que realizamos y que imprescindiblemente deben reflejarse en el texto del Convenio.

1. GARANTÍA DEL EMPLEO Y RECUPERACIÓN SALARIAL

Para CCOO es fundamental que se garantice en el texto del Convenio que no se acudirá a la figura del despido colectivo cuando se pueda acudir a suspensiones temporales de empleo o reducciones de jornada si se produjera alguna situación de crisis de la empresa. Ésta es una forma de seguir garantizando para el futuro la permanencia en la empresa de la totalidad de la plantilla, evitando situaciones como la que se produjo en 2013 cuando pudiendo haber realizado una suspensión de empleo o reducción de jornada, como proponía CCOO, se prefirió despedir a 86 trabajadores y trabajadoras.

En materia salarial y clasificación profesional, es necesario alcanzar lo regulado en la Ley, es decir, homologar retribuciones y funciones con el personal laboral de la DGA.

2. RECHAZO A CUALQUIER PRIVATIZACIÓN

En estos momentos está anunciada la privatización del MER para los próximos meses. Exigimos un compromiso expresado en el Convenio de que no se producirá esta privatización ni se seguirá avanzando en el actual modelo que combina la prestación de este servicio fundamental por trabajadores de SARGA y por otros empresarios.

Igualmente, debe existir un compromiso de no privatizar otros servicios de la empresa que actualmente se prestan por trabajadores y trabajadoras de SARGA.

3. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS

En agosto de 2011, y como salida a una convocatoria de huelga, se produjo un acuerdo entre Sodemasa y el Comité de empresa que comprometía el cumplimiento de la Ley de montes y, en consecuencia, una contratación mínima de 10 meses para el operativo de incendios. Lo que se ha producido en los dos últimos años ha sido, por el contrario, una disminución del tiempo de contratación.

El acuerdo firmado tiene el mismo valor que el Convenio colectivo y exigimos su cumplimiento en los términos que se establecieron. En caso contrario, iniciaremos las actuaciones legales necesarias para que se obligue a la empresa a cumplirlo.