



## **A TODOS LOS TRABAJADORES DE TU COMIDA A DOMICILIO**

### **Asunto: Acuerdo de fin de huelga**

En el día de ayer, se reunieron la Dirección de la Empresa con el Comité de Empresa al objeto de negociar las nuevas condiciones de trabajo que permitan desconvocar la huelga planteada para este próximo viernes. Tras varias horas de propuestas y contrapropuestas finalmente se logró alcanzar el siguiente acuerdo:

- 1- Plus de Peligrosidad. Desde la nómina de noviembre se abonará A TODOS LOS TRABAJADORES. Será un 5% del salario base 54,46 €. Este plus anteriormente lo estaban cobrando solo algunos trabajadores que lograban cumplir con parámetros como aceptación de pedidos al 100% y el cumplimiento de horario de manera estricta, ahora se cobrará sin tener en cuenta esto. Lo que supone 653,52 € más al año.
- 2- Plus de locomoción. Se cobrará desde el pedido 1 hasta el pedido 270 a razón de 0,40 € por pedido. Hasta ahora solo se cobraba productividad desde el pedido 271 en adelante. Esto supone 0,40 por 270 pedidos: 108 €/mes o 1296 €/año. En caso de contratos parciales se baja el umbral de 270. Por ejemplo un contrato del 50% sería hasta 135 pedidos a 0,40.
- 3- Plus de productividad. A partir de 270 pedidos se percibe 3,5 €. Es decir, 40 pedidos adicionales suponen 140 € más. Esto se aplica a toda la plantilla por igual.
- 4- Nocturnidad. Entre las 22 y las 06 horas aquellos que trabajen más de 2 horas percibirán por cada hora realizada un 12 % del valor de la hora ordinaria que es: 0,90 €/hora. Es decir, trabajando de 22 a 00 30 horas se percibiría 2,7 € ese día.
- 5- Desde el 1 de enero se librarán dos días consecutivos a la semana y al menos cada dos meses se tendrá un viernes y sábado, un sábado y domingo o un domingo y lunes.
- 6- La empresa deberá abonar las nóminas antes del día 5 de cada mes.

Los pluses de locomoción y de productividad se empezarán a aplicar una vez finalice el periodo de consultas del ERE que ha planteado la empresa. Por ley, las consultas no pueden durar más de un mes por lo tanto antes del 15 de diciembre entrarán en vigor.

En base a este acuerdo ponemos un ejemplo práctico de situaciones

CON ACUERDO		SIN ACUERDO		DIFERENCIA	
20 horas	salario base	1.089,29	salario base	1.089,29	0,00 €
	prorrata pagas	92,87	prorrata pagas	92,87	0,00 €
	prorrata pagas	92,87	prorrata pagas	92,87	0,00 €
	plus peligrosidad	54,46	plus peligrosidad	0	54,46 €
	nocturnidad	18	nocturnidad	0	18,00 €
200 pedidos	locomoción	80	locomoción	0	80,00 €
	<b>TOTAL</b>	<b>1.427,49</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1.275,03</b>	<b>152,46 €</b>

CON ACUERDO		SIN ACUERDO		DIFERENCIA	
20 horas	salario base	1.089,29	salario base	1.089,29	0,00 €
	prorrata pagas	92,87	prorrata pagas	92,87	0,00 €
	prorrata pagas	92,87	prorrata pagas	92,87	0,00 €
	plus peligrosidad	54,46	plus peligrosidad	0	54,46 €
	nocturnidad	18	nocturnidad	0	18,00 €
270 pedidos	locomoción	108	locomoción	0	108,00 €
40 pedidos	productividad	140	productividad	200	-60,00 €
	<b>TOTAL</b>	<b>1.595,49</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1.475,03</b>	<b>120,46 €</b>

CON ACUERDO		SIN ACUERDO		DIFERENCIA	
20 horas	salario base	1.089,29	salario base	1.089,29	0,00 €
	prorrata pagas	92,87	prorrata pagas	92,87	0,00 €
	prorrata pagas	92,87	prorrata pagas	92,87	0,00 €
	plus peligrosidad	54,46	plus peligrosidad	0	54,46 €
	nocturnidad	18	nocturnidad	0	18,00 €
270 pedidos	locomoción	108	locomoción	0	108,00 €
100 pedidos	productividad	350	productividad	500	-150,00 €
	<b>TOTAL</b>	<b>1.805,49</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1.775,03</b>	<b>30,46 €</b>

**Como se puede ver en todos los casos expuestos se gana y lo más importante que TODOS TIENEN LAS MISMAS CONDICIONES**, algo necesario para evitar diferencias de costes sociales y que las nuevas contrataciones puedan precarizar el trabajo.

Una vez logrado este primer objetivo ahora queda el segundo: negociar, en caso de que se cumpla la legalidad por la empresa, el Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Para ello, ya se ha nombrado la comisión representativa a negociar. La empresa pretende llevar a efectos algunos despidos. Obviamente para la empresa hubiera sido lo mejor prescindir de los antiguos por tener mejores condiciones algo que ahora ya no se puede porque todos estamos igual.

El Comité de SLT tratará por todos los medios de que esta sea dentro de la legalidad y en caso de que haya despidos que sean voluntarios. Para ello procuraremos que la indemnización sea la mayor posible y así beneficiar a aquellos que quieran salir.

**Seguiremos informando**