

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN 2019-2024

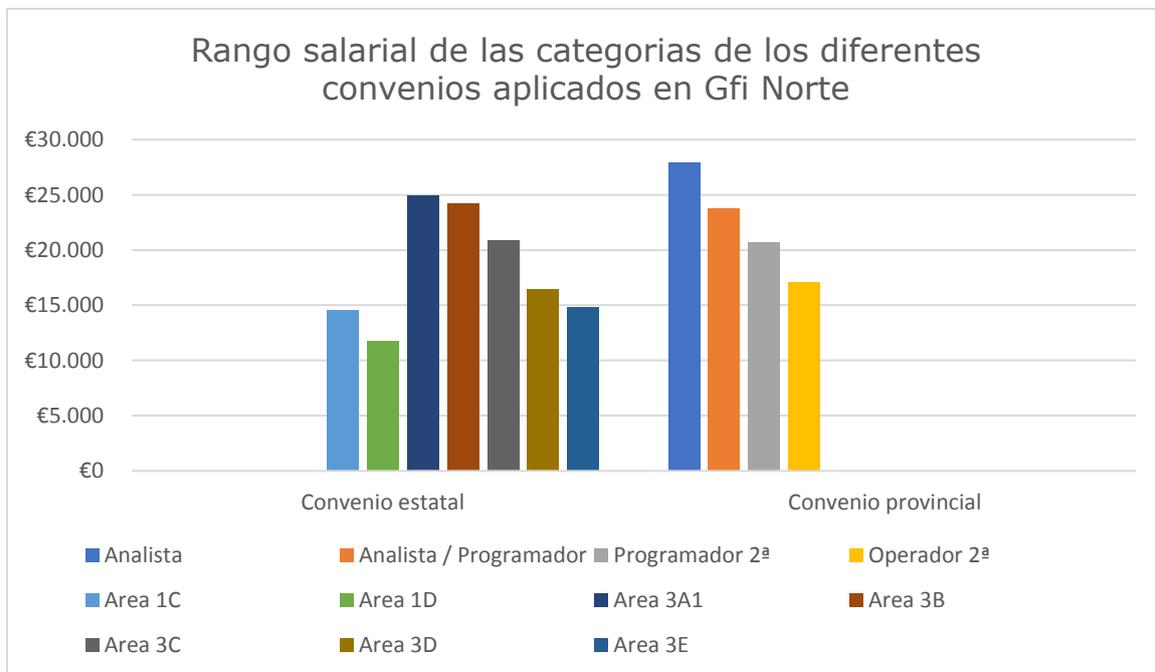
Análisis de la situación actual

La plantilla esta precarizada y sin expectativas de revalorización salarial mas allá de las planteadas por la empresa. Esta situación no es fruto del azar, sino una estrategia que la DCRRHH de Gfi (tanto Madrid como Norte) viene aplicando desde el 1 de enero de 2013 cuando dejó de lado el convenio provincial de Oficinas y despachos y empezó a contratar con las categorías del convenio estatal.

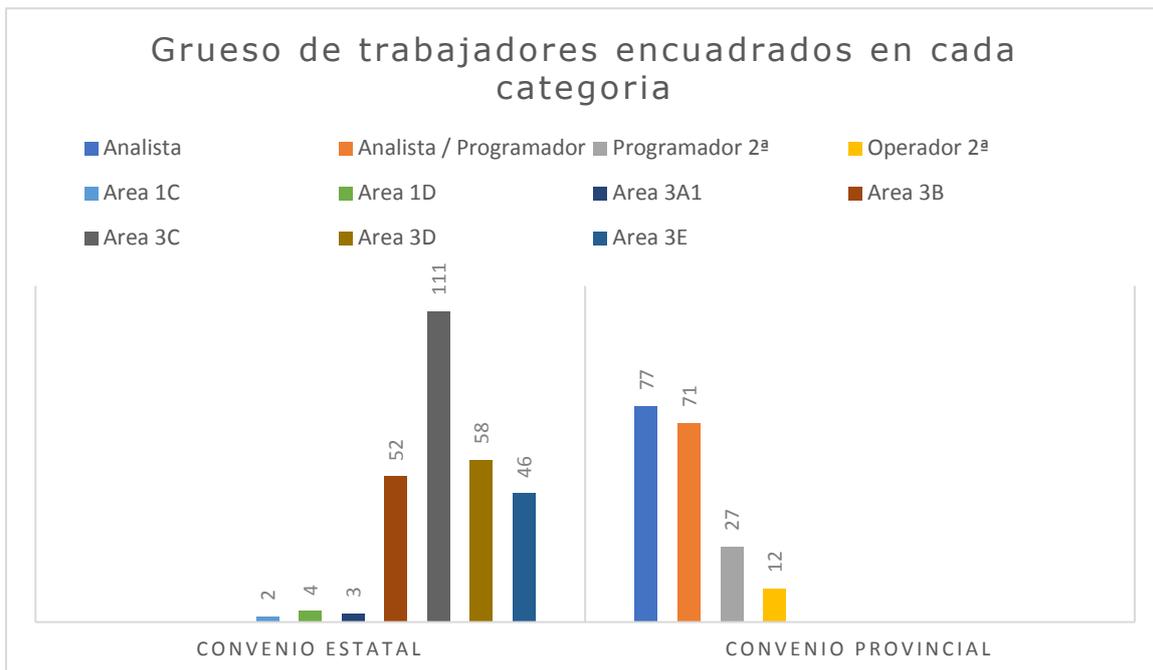


Fuente. Censo proporcionado por Gfi Norte para las elecciones sindicales 2019.

Las categorías del convenio estatal usadas para contratar tienen salarios base muy bajos:



Fuente. Censo proporcionado por Gfi Norte para las elecciones sindicales 2019 cruzado con la información publicada en el BOE de los convenios estatal y provincial.



Fuente. Censo proporcionado por Gfi Norte para las elecciones sindicales 2019.

Y este hecho conlleva a que **el salario no se revalorice durante la vida del trabajador dentro de Gfi Norte**. Ya que la antigüedad (que aumenta al salario base del trabajador en un 5% cada 3 años) nunca llega a cubrir el salario bruto (salario real) del trabajador y **las subidas que plantea la empresa son asociadas al puesto (temporales) y/o absorbibles**.

Situación económica de Gfi Norte y de Gfi

- Gfi cuenta con unas 725 personas en la zona norte, de un total de casi 3.000 que hay en todo el territorio español, convirtiendo a España, en el segundo país con más presencia de la multinacional.
- Gfi norte, trabajadores a quienes representamos, cuenta con 576 empleados. De este dato y del anterior, se deduce que Gfi norte ocupa un espacio muy importante a nivel estatal.
- Política de adquisiciones en los últimos años (coincidiendo con los años en donde la precarización mas ha hecho mella en la plantilla):
 - Corte Ingles (IECISA)
 - Jose Echezarra pasa a ocupar un puesto relevante en Gfi a nivel estatal: director adjunto.
 - 2016: +13,5% crecimiento con respecto a 2015. Adquisiciones Roff y Efron Consulting:

CN (millones de €)	12 Meses		Δ%	Crec. orgánico	4º Tri.		Δ%	Creci. orgánico
	31/12/16	31/12/15			2016	2015		
Francia	832,2	763,5	9,0%	7,5%	216,1	211,8	2,0%	1,5%
Internacional	183,3	130,5	40,5%	11,6%	66,0	35,8	84,3%	12,3%
- España	103,0	80,6	27,8%	15,3%	34,6	20,8	66,5%	17,9%
- Portugal	30,4	15,8	92,6%	19,3%	16,5	4,5	262,7%	8,3%
- Europea Este*/Oeste	39,4	24,5	60,5%	1,2%	12,1	6,5	87,3%	23,2%
- Marruecos / África	10,5	9,6	9,9%	-5,5%	2,8	4,0	-29,8%	-29,8%
Total	1 015,4	894,0	13,6%	8,1%	282,1	247,6	13,9%	2,4%

*Belux, Suiza, Polonia

- 2017. Gracias a los beneficios de nuestras operaciones en 2016, el Grupo presenta una óptima dinámica de crecimiento.
- 2018: Gfi culmina la adquisición de Gesfor y se refuerza en México.
- 2018: Grupo Gfi presenta resultados muy sólidos en el primer semestre del 2018 (**6 meses**).

Ingresos (En millones de Euros)	6 meses 30.06.2018	6 meses 30.06.2017	Variación	Crecimiento orgánico
Francia	439.3	418.5	5.0%	4.1%
Internacional	186.3	143.6	29.8%	8.4%
Península Ibérica-LatAm	120.6	109.8	9.8%	7.1%
<i>España</i>	67.1	65.3	2.8%	2.8%
<i>Portugal</i>	40.2	37.5	7.3%	7.3%
<i>LatAm</i>	13.3	7.1	88.2%	51.4%
Europa del Norte y del Este	55.0	26.1	110.6%	9.7%
<i>Benelux</i>	41.4	14.0	195.4%	5.3%
<i>Suiza</i>	5.2	4.6	14.7%	24.6%
<i>Polonia</i>	8.4	7.5	11.0%	9.8%
Africa	8.8	5.8	53.1%	29.9%
Resto del Mundo	1.9	1.9	-0.2%	-2.3%
Total	625.5	562.1	11.3%	6.2%

- 2019: Gfi adquiere la consultora TIC peruana Hundred en el marco de su expansión por América Latina.
- 2019: *GFI es una firma gala que ha crecido muy rápidamente en los últimos años a golpe de talonario con compras en diferentes países de Europa con el objetivo de ganar tamaño para una futura salida a Bolsa.*
- 2019. El Grupo Gfi adquiere i2S para impulsar la transformación de compañías de seguros.
- 2019. Gfi España continua su expansión con la apertura de una nueva oficina en Galicia.

Nuestra propuesta: Convenio I de empresa en Gfi Norte

Se trata de un convenio propio referenciado al contenido del convenio provincial de Oficinas y despachos. Ya que este convenio, tiene mejores condiciones a medio y largo plazo para la plantilla. En nuestra propuesta, recogemos:

- Incremento salarial anual del IPC +1,50.
- No absorción ni compensación de ningún concepto salarial.
- Plan desarrollo profesional (marcando los tiempos máximos de pertenencia a cada categoría).
- Ampliación de los permisos retribuidos: consulta médica para trabajador y familiares, exámenes prenatales, ...
- Incluir medidas conciliación (teletrabajo, adaptación de jornada sin necesidad de reducción, flexibilidad horaria, compra días libre disposición, reserva puesto trabajo para excedencias voluntarias, ampliación jornada intensiva).
- 40 horas anuales para formación a cargo de la empresa.
- Bloquear los despidos por ausencias justificadas.