

## RECUPERAR DERECHOS LABORALES, PUNTO DE PARTIDA PARA CGT

CGT centrará la negociación del próximo Convenio en la recuperación de derechos laborales recortados por PSA, esto pasará por **revertir los recortes en derechos de los últimos años**, así se acordó en la asamblea de trabajadores/as celebrada el pasado martes.

Para este sindicato lo prioritario seguirá siendo **derogar los aspectos más lesivos para los trabajadores/as en el actual Convenio Colectivo**, aunque aspiramos a más, y así lo plantearemos en la mesa de negociación.

La decisión sindical del resto de sindicatos de posicionarse siempre del lado del opresor, ha significado un duro golpe para los derechos de los/as trabajadores/as en PSA Madrid. **Estos sindicatos han colaborado de la ruina laboral a la que estamos siendo sometidos los trabajadores/as en los últimos tiempos**, causantes junto con la Empresa de la precarización y la pérdida de derechos laborales que sufrimos.



CGT está en condiciones de pelear para garantizar la recuperación del poder adquisitivo y de los derechos hurtados en los últimos años en nombre de la austeridad, así como de los derechos laborales directamente relacionados con la conciliación de la vida familiar, luchar para mejorar los permisos retribuidos, combatir por que nos equiparen las pagas extras al 100% como a los compañeros de Vigo y Zaragoza, para luchar por unas cargas de trabajo y ritmos asumibles por la plantilla, es decir frenar su constante aumento etc... **y el resto de sindicatos ¿Qué? ¿están dispuestos a luchar por las necesidades de las mujeres y hombres de esta plantilla?** De momento todos en un silencio muy preocupante.

Para CGT la transparencia y democracia forma parte de nuestro ADN y por ello en nuestra futura plataforma vemos la necesidad de dar participación a la plantilla para recoger propuestas y debatir sobre ellas, es decir que los/as trabajadores/as que así lo quieran colaboren en la elaboración de la plataforma de CGT.

## HONESTOS, SOLIDARIOS Y COMBATIVOS

## COLUMNA FEMINISTA

### PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas **después de efectuar un diagnóstico de situación y tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

Para la consecución de sus objetivos, los planes de igualdad pueden contener, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer —en términos de igualdad entre mujeres y hombres— la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La adopción de un plan de igualdad no es sólo una exigencia formal que obliga a efectuar un diagnóstico, el diseño y los ejes de su implantación.



Constituye una obligación legal. Su incumplimiento deviene en una infracción susceptible de ser sancionada con mayor o menor gravedad, con mayor o menor cuantía. Pero, como en otras materias, parece que la propia redacción del plan, su mera existencia y su sola invocación justifican el cumplimiento de la ley. Y no. Es sólo el principio.

El principio de un camino, largo y arduo, que requiere dedicación, intención e innovación. No basta con seguir respondiendo con las mismas medidas a los problemas tradicionales, sino que son necesarias ideas innovadoras para afrontar nuevos retos, **por todo esto desde este sindicato EXIGIMOS un plan de igualdad real, con participación de todas las fuerzas sindicales con representación en el Comité de Empresa y no solo propaganda por parte de PSA Madrid.**



CGT