LA HOJA DEL JUEVES

FB:cgtpeugeotmadrid www.cgt.es/psamadrid teléf: 686949415 9 de ene de 2020 Nº146

PRIMERA REUNIÓN DEL CONVENIO

Desde CGT entendemos un proceso de Negociación Colectiva como un instrumento útil y eficaz para la defensa de los intereses de los trabajadores/as y nunca un retroceso en nuestros derechos, salarios o condiciones laborales.

Entendemos que a través de esta Negociación Colectiva se debe negociar, no solo las condiciones laborales y económicas para la plantilla en los próximos años, sino aspectos tan importantes como son la salud laboral e incorporar a la negociación propuestas para contribuir y garantizar los principios de igualdad y no discriminación, realizando una negociación paralela sobre un plan de igualdad real para PSA Madrid.

Ayer tuvo lugar la primera reunión de la Mesa Negociadora para el próximo convenio, donde la Empresa intenta imponer su plataforma basada en la precarización de nuestra conciliación laboral y familiar.

Entre sus peticiones está el trasladar y adelantar los acuerdos smartmad21 al texto del convenio, es decir incluir desde ya los acuerdos de flexibilidad firmados por **(CCOO, UGT, USO Y CCP).**

- Trabajar 10 sábados de producción obligatorios.
- En materia de distribución irregular de la jornada firmaron que una vez que terminara nuestra jornada, trabajar dos horas más diarias de lunes a viernes, cuando la Empresa lo crea oportuno.
- En materia de prolongación de jornadas extraordinarias firmaron una hora obligatoria sin previo aviso a los trabajadores/as.
- Además, pueden prolongar hasta dos horas con un preaviso de 15 días.
- Actualizar bolsa de horas.

Acuerdos perjudiciales para toda LA PLANTILLA, donde difícilmente una vez que entren en vigor podremos conciliar la vida laboral y familiar.

Quieren una revisión actual del complemento ligado a la situación de IT, es decir **RECORTAR** salario para tener que ir trabajar aun estando enfermo (presentismo laboral).

Incluir el registro de jornada dentro del Convenio, incorporación del complemento de turnos para incluirlo en el individual, repartir las pagas extras en el salario, evolución salarial que permita recuperar el nivel adquisitivo, las contrataciones que se realicen serian con contratos a tiempo parcial. →

C.G.T.
Confederación general del trabajo

Tenemos que tener memoria y saber todo lo que perdimos en el anterior Convenio Colectivo para EXIGIR desde la parte social un CONVENIO DE RECUPERACIÓN.

Llevamos 4 años sufriendo las consecuencias de un Convenio que nos ha supuesto a toda la plantilla de manera injusta la reducción de salario y derechos laborales como recalcamos a continuación.

BAJADA SALARIAL por la eliminación del complemento de presencia a cada trabajador/a, dejando de cobrar anualmente 513,24 euros o 42,77 mensual o **BAJADA SALARIAL** por la eliminacion del complemento de antigüedad (227,60 € brutos/año).

CAMBIO DEL SISTEMA DE REVISIÓN SALARIAL ligado al IPC y que nos ha supuesto una perdida brutal de poder adquisitivo, **PERDIDA DEL TRANSPORTE DE EMPRESA, BAJADA SALARIAL** para los **nuevos ingresos, MODIFICACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES,** donde la **BRECHA SALARIAL AUMENTA,**

En definitiva, sufrimos un convenio **INACEPTABLE,** y como ya denuncio **CGT** en su momento, el proceso no ha salido gratis, ha sido muy alto el precio que hemos pagado todos los/as trabajadores/as durante este periodo, por eso ahora más que nunca necesitamos un **CONVENIO DE RECUPERACIÓN para revertir esta situación.**

CGT, por respeto a nuestra afiliación y a la plantilla presentaremos primero nuestra plataforma en la asamblea abierta a toda la plantilla que haremos el próximo lunes 13 de enero de 2020, y una vez allí presentada, la entregaremos en la mesa de negociación.

Si bien, Entendemos que los puntos más importantes por los que debe girar esta negociación y así nos lo han puesto de manifiesto las opiniones de la plantilla en la encuesta realizada en diciembre serian:

- **Subidas salariales ligadas a subidas de IPC real más porcentaje.**
- **En salud laboral entendemos que se debe de construir un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas y donde sea posible la participación de la plantilla para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.**
- **Actualizar y abordar en la negociación los permisos retribuidos para adecuarlos a las necesidades de esta plantilla.**
- **Negociación paralela sobre un plan de igualdad.**
- **Mantenimiento del empleo estable para toda la plantilla, y que las contrataciones sean a tiempo completo y no a tiempos parciales y con garantía de ser indefinidos en un futuro próximo.**