



## ¿DÓNDE ESTÁ LA COMISIÓN PARITARIA?

El artículo 30.2 del Convenio Colectivo en lo concerniente a la actividad exigible el texto dice entre otras cosas... *“En el caso de que un/a trabajador/a no alcance la actividad exigible, con riesgo de sanción o pérdida de prima a la productividad, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de 3 días, la cual considerará de modo especial las condiciones de trabajo psíquicas del/de trabajador/a, tras lo que deberá emitir el informe correspondiente.”*

Desde **CGT** preguntamos a la Comisión Paritaria formada por CCOO, UGT, USO Y CCP más los representantes de la empresa si **¿han tenido a bien aplicar el artículo 30.2 del convenio y han realizado el informe correspondiente por el compañero despedido por bajo rendimiento en DSPR o, por el contrario, como mucho nos tememos han vuelto a mirar hacia otro lado?**

**Algunos dicen firmar convenios para estar en las comisiones de trabajo, pues eso, TRABAJEN por los trabajadores/as y no estén DESAPARECIDOS.**

Decíamos en hojas anteriores que la dirección de PSA Villaverde descansa feliz por el trabajo bien hecho, y más feliz aún por la tranquilidad que le proporciona saber que el comité de empresa le asegura una total confidencialidad y ninguna alteración del orden establecido. **PARA MUESTRA, UN BOTÓN.**

## EL INSULTO COMO ARGUMENTO

La semana pasada de nuevo leímos un “panfletillo” de ugt lleno de descalificaciones hacia este sindicato, incluso llegando al insulto. Deciros a todos/as que a pesar de los insultos **NO NOS CALLARAN.**

**Cuando ugt insulta es porque carece de ideas o de sólidas argumentaciones. Por desgracia en fábrica, y en diversas situaciones ugt recurre al insulto para descalificar o rectificar los puntos de vista del oponente. No discrepan con razonamientos o proposiciones. Insultan. Quien recurre al insulto, sea donde sea, está carente de toda razón. Se auto descalifica.**

**CGT**, fiel a sus principios, seguirá denunciando y señalando a los culpables de las irregularidades y tropelías que se están cometiendo contra esta plantilla, y al mismo tiempo defenderá, sin falsos corporativismos ni medias tintas, a las víctimas de todos estos acuerdos que están destrozando nuestros salarios, nuestra conciliación y nuestra salud. **No podrán callarnos.**

## **¡LADRAN, LUEGO CABALGAMOS!**



## **TURNO VARIABLE**

Desde estas líneas saludamos a todos/as los/as compañeros/as que habéis entrado a trabajar en PSA y nos ponemos a vuestra disposición como representantes de la plantilla que somos. Nosotros CGT estamos en contra del contrato a tiempo parcial ya que entendemos que se dan las condiciones para realizar contratos a tiempo completo, este contrato que te han realizado es un contrato precario con poco salario, por horas y mucha incertidumbre para poder conciliar, sin hablar de los ritmos inhumanos y las cargas de trabajo que pueden afectar a tú salud.

El sindicalismo que practica CGT es diferente al sindicalismo pactista del resto de organizaciones sindicales que habitan en fabrica, es un sindicalismo combativo, que fomenta la participación y la solidaridad mutua para recuperar los derechos robados en los últimos años.

CGT no te propone tener la vida arreglada a cambio de un carnet o una cuota sindical que ya os habrán propuesto otros. Nuestra oferta se limita a presentarte un espacio sindical para defender tus derechos en compañía y apoyo de otros y otras como tú.

---

### **¿CUÁNDO ES FRAUDULENTO UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL?**

Un **contrato laboral a tiempo parcial** es aquel en el que se acuerda la **prestación de unos servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.**

**¿Cuándo se convierte en fraudulento este tipo de contrato a tiempo parcial?** Este tipo de contrato se considera fraude **cuando el trabajador cotiza a tiempo parcial pero en realidad está trabajando a tiempo completo.**

Utilizar el contrato a tiempo parcial de manera fraudulenta, **supone un importante perjuicio para el trabajador**, puesto que **cotiza menos de lo trabajado**, y por tanto en caso de desempleo, incapacidad temporal, incapacidad permanente, pensión de jubilación o indemnización por despido **verá reducidas sus prestaciones.**

En estos **casos de fraude**, el empresario intenta **aumentar las horas** de jornada laboral, reflejadas en el contrato, **utilizando la realización de horas complementarias** por parte del trabajador pero **sin cumplir lo regulado** en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias **se pagarán como ordinarias**, puesto que **los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias.**

Para evitar este tipo de fraude, el empresario está obligado a **guardar un registro diario de las horas** y jornadas realizadas por el trabajador de forma efectiva, **entregando mensualmente a éste una copia resumida** junto al **recibo de su salario.**

CGT

CGT