



PSA

GRUPE



Sección Sindical de CCOO

PLATAFORMA CONVENIO
COLECTIVO PSA VIGO

INTRODUCCION.

“Una negociación colectiva “a la Ofensiva” que permita recuperar la idea de la negociación del convenio colectivo, como defensor, recuperador y generador de derechos, poniendo en valor el papel de los afiliados de este sindicato en la consecución de estos objetivos.”

Iniciamos este proceso negociador sin miedo, y con la firme convicción de que conseguiremos nuestros objetivos, la razón de esta seguridad se basa fundamentalmente en las movilizaciones que se llevaron a cabo en el verano, esta demostración de músculo sindical, nos permite una mayor equidad de fuerzas en esta mesa negociadora, vosotros los/as afiliados/as de CCOO habéis marcado un antes y un después desde las movilizaciones más importantes en los últimos 20 años en esta fábrica, esta será nuestra base de inicio de las negociaciones, nuestro respaldo y nuestra amenaza.

Después del resultado de las últimas elecciones sindicales, celebradas el año pasado, el contexto representativo sindical con el que afrontamos este convenio no es el más adecuado, ya que nos encontramos con dos sindicatos mayoritarios y fortalecidos, que no van a reunir sus fuerzas en la consecución de mejoras para los trabajadores en este convenio, debido a que su postura previa a la negociación ya está definida de antemano, unos porque lo van a firmar y otros porque no lo van a firmar. Esta circunstancia nos coloca en una posición protagonista que por representación no deberíamos asumir, papel que los afiliados de este sindicato aceptan ya que somos conscientes, de que nuestras acciones y decisiones, vienen marcadas por unos valores inculcados por las siglas que representamos, y hacen que CCOO acuda a este convenio colectivo, con la robusta pretensión de acometer la negociación desde unas líneas generales asentadas en un diálogo sin barreras, el respeto hacia las partes y la diversidad de opiniones, y sobre todo, la fidelidad absoluta con el colectivo obrero en la legítima defensa de sus intereses, intentando a través de estos criterios de actuación, conseguir el señalado fin de lograr un justo equilibrio ,que permita alcanzar las pretendidas metas.

Para poder conocer nuestro mapa real de negociación y realizar el seguimiento y evaluación de la misma, tanto cuantitativo como cualitativo, ya que es importante comprobar el cumplimiento y dificultades del mismo, de nuestros criterios, y orientaciones, estamos trabajando en una nueva herramienta que va a permitir a todas/os las/os afiliadas/os de CCOO en PSA Vigo transmitirnos sus opiniones y orientaciones de cara a esta negociación, a través de una encuesta que realizaremos por correo electrónico. De esta manera nuestra voz en esa mesa negociadora será la voz de todas las CCOO.

En este sentido, y sin omitir nuestros conocimientos sobre la realidad económica y social del momento, tanto a nivel general como de forma interna en el entorno del propio grupo, no renunciamos a nuestro invariable propósito de alcanzar a través del diálogo abierto durante esta negociación colectiva, aquellas cuestiones más relevantes para una plantilla que a través de su implicación constante con esta empresa, se ha convertido en el mejor activo del grupo, reportando durante todos estos años, unos beneficios empresariales paralelos a un fuerte decrecimiento en sus condiciones laborales. El reconocimiento de unas condiciones económicas justas dentro del apartado salarial, que faciliten recuperar el poder adquisitivo a los trabajadores, es otra de las pretensiones más reseñables con la que CCOO afrontará esta negociación.

Este Convenio Colectivo no debe convertirse en una disputa entre los sindicatos de clase existentes en nuestra empresa, desde CCOO adquirimos el compromiso de sumarnos a todas aquellas propuestas sindicales que tengan como objetivo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, entendemos que, desde el respeto mutuo, la responsabilidad, y la honestidad, conseguiremos que la empresa entienda y valore ciertas peticiones como unitarias por parte de los sindicatos de clase.

En definitiva, no debemos encarar esta negociación derrotados de antemano, desde CCOO planteamos esta negociación como una oportunidad para defender, recuperar y generar derechos laborales, condiciones económicas y sociales, un convenio que permita que los trabajadores de PSA vuelvan a recuperar el orgullo de desarrollar nuestra actividad laboral en esta fábrica y convertirnos en una referencia en lo que se refiere a las condiciones laborales de nuestro entorno industrial, este es nuestro posicionamiento inicial y entendemos que es el correcto antes del inicio de una negociación.

PROPUESTAS ECONÓMICAS

Este apartado es fundamental, desde el año 2014 con el acuerdo de congelación salarial, no se han vuelto a negociar las condiciones económicas, por lo tanto, para CCOO es un eje transversal en esta negociación, nuestras propuestas son las siguientes:

PROFIT SHARING (prima variable).

Aumentar el importe de la prima hasta conseguir la igualdad con la que se cobra en Francia, no contabilizando las ayudas fiscales y extras que otorga el gobierno francés.

SALARIO PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

Eliminar la categoría de entrada (formación) y se establecerá la 1-B con un salario superior a los 17.000 euros anuales, esta categoría solo será de aplicación en el primer contrato de cada trabajador, a partir del segundo contrato de forma automática se aumentará a la categoría 1-A que supondrá un salario de 18.400 euros anuales, entrando a partir de este momento en un ciclo “normalizado” en cuanto a la adquisición de categorías se refiere.

En ningún caso se perderá la categoría adquirida sin que transcurran más de tres años entre una contratación y la siguiente.

PAGO SABADOS, DOMINGOS Y HORAS EXTRA.

Solicitamos el pago de 180 euros por sábado trabajado, esto nos permitirá que estos sábados se completen con equipos voluntarios.

En lo que se refiere al pago de los domingos defendemos que como mínimo debemos equipararnos a las empresas del entorno y que su realización contemple el pago de 100 euros además de un día renumerado de descanso.

En cuanto a las horas extras solicitamos el pago de 18 euros por hora.

NOCTURNIDAD.

Recuperación de este complemento en su totalidad.

ANTIGÜEDAD.

Recuperación de este complemento con carácter retroactivo abonando los pagos pendientes desde su congelación en el año 2014.

3ª PAGA EXTRAORDINARIA.

Solicitamos la creación de una nueva paga extraordinaria con la misma cuantía de las ya existentes.

GRATIFICACIÓN ESPECIAL A LA FIRMA DEL CONVENIO.

Proponemos una gratificación especial en el momento de la firma del convenio con un importe mínimo de 600 euros por trabajador.

CATEGORIAS.

Solicitamos la promoción de una categoría a todos los trabajadores que por su situación de limitados no han podido acceder a ninguna en los últimos 5 años.

SUBIDA SALARIAL.

Exigimos una subida salarial que garantice el nivel adquisitivo de los trabajadores para adecuarlo al año 2020 y sucesivos, además de que corrija la pérdida sufrida desde el año 2015.

COMPLEMENTO MONTAJE.

El nivel de exigencia máxima sumado a la polivalencia que se le está imponiendo a estos trabajadores, debe tener una compensación económica con un importe mínimo de 50 euros mensuales.

TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

COEFICIENTE REGULADOR REPARTOS.

Solicitamos la inclusión de un coeficiente regulador en todos los repartos de 0,10 centésimas de segundo (6 segundos) que sea tenido en cuenta en la saturación del puesto y sea considerado carga efectiva de trabajo, este coeficiente serviría para paliar las malas composiciones y cualquier afectación que podamos sufrir en el transcurso de nuestro desempeño.

TOPE MAXIMO DE ACTIVIDAD.

Proponemos la creación de un tope máximo de actividad por puesto, que se establezca en un 100% de actividad.

RECUPERACIÓN PUESTOS EXTERNALIZADOS.

Solicitamos la recuperación de todos aquellos puestos que sean necesarios para reubicar a trabajadores de PSA que por motivos de salud necesiten un puesto adaptado a sus patologías, entendemos que estos puestos son todas aquellas preparaciones ubicadas en la nave M y todas las necesarias y posibles en el resto de las naves.

SALIDAS DEL TALLER DE MONTAJE.

Debemos marcar unos criterios que den la oportunidad de cambio del taller de montaje hacia otros talleres, los criterios que solicitamos son;

- Trabajadores mayores de 50 años.
- Antigüedad de más de 15 años en el taller de montaje.
- Limitaciones físicas que dificulten su adaptación en montaje, siendo esta más factible en otros talleres.

PROTOCOLO SUBIDA/BAJADA CADENCIA Y LANZAMIENTO DE VEHICULOS.

Establecer un protocolo de actuación en estas situaciones que quedará definido en el texto del propio convenio.

1. Durante estas fases los talleres dispondrán de un refuerzo por cada 5 trabajadores en todos los turnos.
 2. No se volverá a una situación nominal hasta que se garantice el correcto funcionamiento de cada taller.
 3. Reunión semanal de la Comisión de Tiempos hasta la normalización de los procesos.
 4. Compromiso de la Dirección de montaje a dar respuesta a las reclamaciones sociales dentro de los tres días siguientes a la presentación de la reclamación.
 5. Retorno a la situación anterior si la problemática en el taller no se normaliza en 3 meses.
- **Establecer definitivamente la parada de 7 minutos para los dos sistemas en el penúltimo descanso de cada turno en montaje.**
 - **Desgranar tiempos de las OC en los repartos.**

LICENCIAS

- Recuperar las 14 horas anuales para acudir al médico de cabecera.
- Recuperar las horas ilimitadas para acudir a especialista.
- El permiso por enfermedad de padres, hijos, y cónyuge del trabajador se podrá utilizar de forma fraccionada con el objetivo de facilitar el cuidado de los mismos.
- Incluir a cónyuges de tíos/as en las licencias que atañen tíos/as.
- Proponemos que para el día de desplazamiento se recupere el criterio de fuera de la provincia para generarlo.
- Incluir un nuevo permiso por horas ilimitadas para acompañar a hijos menores de 16 años al médico de cabecera o especialista, basándonos en que es un deber inexcusable por parte de cualquier madre o padre con sus hijos.
- Solicitamos que los dos días de libre disposición del convenio estén a disposición de cada trabajador.
- En caso de no utilización del total de horas médicas durante un año, que estas se puedan acumular para su utilización en los siguientes años.

BOLSA DE HORAS

En este apartado consideramos imprescindible que aquellos trabajadores que hayan tenido la necesidad de acogerse a una incapacidad temporal, no se vean penalizados a la hora de generar saldo positivo en su bolsa de horas si el sistema al que pertenece el trabajador genera días en positivo ese año.

En todo caso, resulta imprescindible que, si después de una incapacidad temporal no se genera saldo positivo, tampoco se genere saldo negativo, esta casuística sucede en demasiadas ocasiones, motivando una injusta interpretación de la bolsa de horas en beneficio de la empresa.

Creemos necesaria la modificación de la mayoración en la recuperación de bolsa en sábados estructurales, pasando del 0.25% actual al 100%, lo que supondría la que cada hora trabajada generaría otra hora a mayores, por lo que la recuperación en un sábado estructural generaría un descuento de 16 horas en nuestra Bolsa de Horas.

Solicitamos una nueva aportación a la reducción de saldo negativo que supondría la reducción de 5 días de bolsa para aquellos trabajadores que no hayan sufrido ninguna I.T (excepto accidente de trabajo o enfermedad profesional) en un año natural.

Solicitamos que todo aquel trabajador que acceda a una invalidez vea condonado su saldo negativo existente en ese momento.

Nueva utilización del saldo positivo de bolsa de horas.

Los trabajadores que dispongan de saldo positivo en su bolsa plurianual podrán cuantificar económicamente este saldo para realizar las siguientes gestiones.

- Descontar importe de saldo positivo en el precio de vehículo nuevo o de servicio.
- Cancelación de préstamos de la Banque PSA.

Por otra parte, solicitamos que se puedan utilizar las horas en positivo para ampliar las licencias en caso de enfermedad de familiares.

PROPUESTAS DE EMPLEO

NOVACIONES

Establecer como único criterio para para acceder a la novación de contrato un criterio único de antigüedad, eliminando el criterio de valoración del taller por completo.

Solicitamos que se realicen un mínimo de 800 novaciones durante este Convenio.

CLAUSULAS DE VARIABILIDAD

Solicitamos que se retiren un mínimo de 800 cláusulas durante este Convenio.

INDEFINIDOS

Solicitamos la incorporación de un mínimo de 1000 trabajadores indefinidos durante la vigencia de este convenio. En caso de que en el transcurso de este Convenio Colectivo se produjeran bajas en la plantilla a través de un E.R.E, estas generarían por cada una de ellas un nuevo contrato indefinido, una novación y una retirada de cláusula.

PLAN INDUSTRIAL

Sabemos que el sector del automóvil está inmerso en un cambio de paradigma en su modelo actual, consecuencia de los cambios normativos de emisiones de gases contaminantes.

Esta situación provoca que los modelos automovilísticos a producir en un futuro próximo, sufran importantes cambios en las motorizaciones de los coches, lo que hace indicar que los coches eléctricos e híbridos sean los predominantes en los próximos años.

Es por esto, que, entendemos desde **CCOO**, que es de vital importancia para asegurar el futuro de los centros de producción, no solo que estos modelos se fabriquen en nuestra planta, sino que, esta nueva tecnología se desarrolle en la misma, esto significaría que garantizamos el futuro del centro y de sus empleos a largo plazo, además de, evitar que la dirección se vuelva a plantear futuros chantajes a la hora de asignar coches a nuestra fabrica, como sucedió en 2014.

Somos conscientes que el país matriz de nuestra empresa es Francia, y conocedores que la mayor parte de los constructores automovilísticos están desarrollando esta nueva tecnología en sus países, convirtiéndose las fabricas situadas fuera de sus fronteras en meros receptores de productos ya completamente desarrollados que deben construir al menor coste posible, este es el escenario que debemos combatir asegurándonos un Plan Industrial para el Centro de Vigo ambicioso y que nos haga partícipes y poseedores de esta nueva tecnología. Solo así aseguraremos el futuro de la planta y de sus empleos sin más pérdidas de derechos.

Este es nuestro argumento y el porqué de nuestra petición, para que en el transcurso de este convenio la empresa nos presente un Plan Industrial para los próximos años, en el cual exigimos que se recoja, no solo la fabricación de esta tecnología, sino también la posesión de la misma en nuestro centro de trabajo.