



2ª Reunión convenio

EN XORNDA DE MAÑAN E TARDE:

Comeza a empresa dando a postura sobre os temas expostos na 1º reunión, e din:

Os comentarios transmitidos na outra xornada non axudan pola parte sindical, ... entra nunha charla filosófica que pretende deixar cátedra sobre o que a empresa fai e porque o fai.. "competitividade". **"Que non pidamos o que non vamos a ter"** e con isto contesta as peticións formuladas no día anterior en xeral..

.. non asumen cousas que se están a dicir.. son os primeiros en defender aos traballadores.. non abramos debates que nos restan competitividade.. non comparten que o sistema de categorías discrimine a ninguén..

CUT: Nos acordos do K9 que non queren tocar, a empresa acaba de integrar novo texto, incluíndo a conxelación das horas extras no 18-19..

Amosan un powerpoint coa súa valoración da comisión de igualdade.. e posteriormente un directivo chegado de Madrid nos presenta un seguro médico privado, con copagos que vai estar a disposición dos traballadores.

Propostas da empresa:

- O **seguro médico privado ,voluntario ,que pagaría o traballador/a** o presentan como unha mellora económica do convenio 16.
- **Horario de verán de 7 a 3**, so para traballadores non vinculados a produción
- Posible excedencia de verán, polo tanto sen salario**, dende o 15 xuño ao 15 de setembro que incluíría o período de vacacións, so para os que teñan menores a cargo
- Teletraballo** , experiencia piloto, so para traballadores non vinculados a produción.
- **Comedor**, pagando sen subvención, posibilidade de usalo toda a plantilla, sen as restricións que existen agora
- **Posibilidade de variar entrada ou saída 1.5h** dentro dunha franxa horaria, na entrada, comida ou saída, so para traballadores non vinculados a produción
- **Promocións** ano 16 manter os números actuais, sen concretar...
- **Do artigo 1 ao 21** **proponen que queden como están, sen aportar melloras polo tanto.** aquí dentro estan por exemplo: a vixencia, que os cadros



directivos volten a quedar fora do convenio, contratación eventual, conversión de contratos, sistema de clasificación profesional, traslados, ascensos, xornada laboral anual, vacacións, licencias e permisos, excedencias, e xubilacións. E no de licencias incluír o recorte das 8h do médico.

PROPOSTAS DA CUT explicadas na mesa por puntos e como resume:

- Cadros directivos dentro do convenio e senón que se recolla como no convenio de Madrid

- Independentemente da vixencia, que si é necesario modificar o articulado durante a vixencia que se se abra na súa totalidade. vixencia por un ano, total van a modificalo cada ano, estamos negociando a cegas non temos documentos que foron solicitados a empresa e dos cales se esta a falar nesta negociación.., o K9 trouxo medos e recortes.. imos para atrás no social.. o kiting vai traer perda de emprego.. perda de poder adquisitivo.. Andón , pausas de xeometría variable, bolsa de horas.. cada vez máis medidas que afectan so os traballadores.. pagas non consolidables, categorías que dependen do RU.. **a CUT queremos avanzar con transparencia** e sen coñecer os acordos asinados, detectamos que non se quere negociar de boa fe..

- Comisións paritarias: que participen delas os sindicatos con representación no comité e non so os asinantes. E se incorpore o que recolle o convenio de Madrid ao respecto

- Novacións , cláusulas de variabilidade, por antigüidade, deixando aberto un numero a negociar. Coa idea de recuperar as cantidades de emprego de 8h do ano 2012. A CUT pediu na negociación do ERE – ERTE que non se perdese emprego de 8h, perdéronse 110 de 8h, agora outros que si firmaron acórdanse de pedir que os contratos de 8h que marchen a partir de agora sexan cubertos por outros de 8h.

- Ascensos por antigüidade, rexeitamos o actual sistema por discriminatorio, sobre todo para os limitados que non poden realizar varios postos, e os que son trasladados de taller. Que se priorice as categorías mais baixas, e automaticamente os que nos ascenderon durante a vixencia do Convenio 12-15

- Traslados, como mínimo que se recolla o do convenio de Madrid

-Xornada, coincidimos todos os sindicatos en pedir a redución dun día de xornada anual e os dous de convenio colectivo a desfrute individual

- Licencias, por matrimonio que empecen a contar dende o primeiro día laboral, horas para acompañar os fillos o medico, o que recolle o E.T. en canto os dous días por desprazamento e non un so como recolle actualmente. Así coma as intervencións sen hospitalización que precisen repouso. E clarificación sobre os desprazamentos e o uso deles que fai a empresa, que se restableza a saída da provincia como referencia valida.



- **Bolsa de horas, abrir o debate, xa que caducan co actual convenio**
- **Xubilación, que non estean vinculadas a eventualidade, que se busquen formulas alternativas, e compromisos reais da Dirección.**
- **Revisión e posta na mesa de negociación de todos os acordos de carácter coxuntural que foron negociadas por diversos motivos durante a vixencia do convenio. Na mesa debemos debater e negociar entre as partes todos temas sociais, económicos, que afectan as condicións de traballo, isto é a esencia dun Convenio Colectivo**

A Empresa toma a palabra para repetir, que os artigos 1 ao 21 a pesar das distintas peticións sindicais van quedar como están. E que no tema dos “cadros “ estes negocian as súas condición particulares coa empresa e que non teñen porque ser coñecidas polos demais traballadores, nin polos seus representantes.

Este é o relato dos feitos , sen valoracións sindicais. Cada quen que saque as súas conclusións sobre a actitude da empresa.

Remitimos aos lectores a que nas diferentes webs sindicais, busquen os acordos asinados durante a vixencia do convenio 12-15:

- Ano 12, medidas excepcionais de flexibilidade.

-Ano 13, medidas complementarias de competitividade(bolsa de horas, adecuación xornada), medidas económicas e organizativas de acompañamento industrial (eliminación de moitos complementos, bocadillo, transporte etc), sistema de clasificación profesional.

-Ano 14, medidas de competitividade, K9.

E trala lectura das motivacións dos acordos e dos seus asinantes, interprete o lector si as medidas eran conxunturais como interpreta a CUT e polo tanto con caducidade no convenio ou si polo contrario son medidas infinitas no tempo.

www.cutcitroen.org



YouTube

