



## 3ª REUNIÓN CONVENIO COLECTIVO

En reunión celebrada hoy de mañana y tarde, la Dirección nos ha expuesto los siguientes temas:

### • VENTAJAS PARA LOS EMPLEADOS DE LA PLACA IBÉRICA

Este proyecto, que conlleva la realización de una encuesta previa a los trabajadores para saber cuáles son las valoraciones y expectativas en cuanto a la compra de vehículos de la marca PSA, se materializará a finales del primer trimestre de 2016, ofrecerá beneficios económicos para los integrantes de la plantilla de PSA, familiares directos y jubilados, abarcando diversas posibilidades relacionadas con los productos que fabricamos:

- Unificar los descuentos para las tres marcas de PSA, **garantizando un precio mínimo** siempre por debajo de la venta al público.
- **Ofertas exclusivas para empleados** y días de jornadas abiertas para conocer los vehículos.
- **Renting**, se están viendo distintas modalidades: *renting* total, donde solo habría que preocuparse del combustible del vehículo; *renting* intermedio, el seguro a todo riesgo quedaría a cargo del cliente; y *balloon*, que es una variedad del *renting* en la que el cliente sería el propietario, no incluye el seguro y a los 18 meses se optaría por quedarse con el vehículo o cambiarlo.

En cualquiera de las modalidades la Dirección se compromete a ofrecer **precios muy competitivos** (ejemplo con renting total: un 2008 por menos de 200€ al mes o un 308 por menos de 225€).

- Ayudas por encima de los precios tasados oficialmente a la hora de revender el vehículo usado y adquirir otro de la marca PSA.
- Ventajas para adquirir motos, bicis, postventa, servicios...
- Incentivos para los trabajadores que ayuden a vender un vehículo a alguien externo.
- Acceso y ventajas sobre los vehículos que los Centros tienen a la venta.
- Creación de un CLUB donde toda la plantilla se podrá dar de alta a través de una web, en el cual se encontrarán **descuentos** a través de un sistema de cupones, con los que beneficiarse al pasar por caja y que abarcaría unos 1.600 proveedores con 12.000 puntos de venta.

### • MATIZACIONES SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD.

- Podrán optar al acogimiento de la **jornada flexible y excedencias de verano** no solo los trabajadores con hijos en edad escolar, sino también los que tengan descendientes de 0 a 3 años.
- Del libre acceso al servicio del **comedor** se podrán beneficiar del mismo modo el turno de noche y los proveedores.

### • PLAN DE EMPLEO

- **CDI y retirada de cláusulas de variabilidad:** debido a las previsiones de actividad que se estiman para los próximos años, la Dirección expresa que no puede adquirir ningún compromiso sobre estos dos apartados, ni tampoco ve factible el reabrir las **Jubilaciones Parciales**. Ante esta situación, la

Dirección se compromete a reunirse con la parte social a finales de cada año de vigencia del Convenio, para valorar la situación de la producción y la plantilla, a fin de estudiar la posibilidad de poder mejorar lo ofrecido en estos momentos.

- **Novaciones:** durante la vigencia del próximo convenio la Dirección contabiliza un total de 190 trabajadores mayores de 59 años que podrían poner fin a su vida laboral, se compromete a realizar al menos 40 novaciones cada año, con un máximo total de 200 en función del total de salidas que se produzcan.

- **ARTICULADO DEL CONVENIO:**

- Los artículos del 23 al 26, así como del 39 al 45 **permanecerán básicamente como están**. Solo se integrarán matices formales.

### **Valoración por parte del SIT-FSI sobre los temas planteados:**

- **Ventajas en la compra y renting de vehículos:** este capítulo viene a dar respuesta a antiguas peticiones demandadas en negociaciones de convenios anteriores por nuestra parte. Aún pendientes de ver todos los detalles de su desarrollo, valoramos como muy positivo que la plantilla disponga de la opción a importantes descuentos en la adquisición de vehículos nuevos o usados, renting, ventajas con terceras empresas de servicios, etc.
- **Empleo:** valoramos como un paso importante la desvinculación entre las jubilaciones parciales y el capítulo del empleo, pues la inexistencia a día de hoy de ese tipo de jubilaciones es un elemento bloqueante. En cuanto a las novaciones de 4 a 8 horas, consideramos positiva la oferta de la Dirección, pero creemos que se debiera hacer un mayor esfuerzo a fin de mantener el equilibrio entre la plantilla con contrato a tiempo completo con la de tiempo parcial. Sobre la posibilidad de CDI y retirada de cláusulas, sabemos que estamos pasando por una coyuntura donde es difícil llevarlas a cabo sin poner en riesgo la flexibilidad que permite adaptar el Centro a las distintas demandas de producción, pero no renunciamos a que en esas *evaluaciones* anuales a las que se comprometió la Dirección, si hay resquicios de mejora, se pueda conseguir algún avance al respecto.
- **Tiempos:** sobre las prolongaciones de horario pedimos transparencia en el uso de dicha herramienta, así como que su aplicación sea la última medida a tomar para las recuperaciones de la producción. En cuanto a las pausas de geometría variable que sea meticulosa su aplicación para que no generen mermas en los tiempos de pausas o del bocadillo. Demandamos a la Dirección que dote a los talleres de las medidas necesarias para corregir las alteraciones de las composiciones y de los puestos mal equilibrados. Por último, demandamos que las productividades se realicen de una forma responsable y con acompañamiento de todas las medidas necesarias para que no se transforme en una sobrecarga para los operarios.
- **Formación:** recalcamos la importancia que tiene una plantilla bien formada, por lo que la Dirección debe continuar realizando el esfuerzo necesario que facilite el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.
- **Ayudas sociales y de estudios:** como líneas generales pedimos que se siga fomentando todo lo concerniente a este capítulo. Se pidió incluir una nueva ayuda para la vacuna de la meningitis B.
- **Prevención de riesgos sociales:** nuestro objetivo es lograr que cada colaborador no sufra ninguna situación de riesgo no controlada buscando el objetivo de 0 accidentes y 0 enfermedades profesionales. Por ello, alguno de los ejes principales de actuación en el próximo convenio deben de ser actuar para disminuir los riesgos psicosociales y los trastornos de carácter muscular y esquelético.

La Dirección plantea la siguiente reunión para el próximo miércoles en doble sesión mañana y tarde, donde se terminará de ver el articulado pendiente y donde la Dirección nos trasladará su oferta final.

Vigo, 16 de noviembre de 2015