



# SÍ AL PREACUERDO. SÍ AL FUTURO DE NUESTRA PLANTA

Hoy ha culminado en un preacuerdo la negociación que hemos mantenido con la Empresa a lo largo de los últimos meses.

En su transcurso, hemos empleado todo nuestro empeño, nuestro saber y nuestra energía en conseguir un acuerdo aceptable que nos dé garantías de futuro y hasta ahí y para eso siempre hemos necesitado y contado con vuestro respaldo.

Ese futuro requiere que sea en nuestra planta donde se siga fabricando prácticamente la mitad de la producción de Europa y alejar de Zaragoza la posibilidad de cualquier deslocalización.

El reto es grande. Lo sabíamos cuando comenzaba la negociación. No nos vamos a referir a la situación del grupo, pero sí nos tenemos que referir a los riesgos o amenazas, como se prefiera, que en estos momentos nos sobrevuelan.

Lo dijimos en nuestra Asamblea de Afiliad@s.

Todo lo que sabemos, todo lo que interpretamos, toda la información con la que nos hacemos, tanto por medios lícitos como irregulares, nos sitúan ante el convencimiento de que si hoy no hay preacuerdo, PSA no se va a retractar de una decisión anunciada y repercutida a nivel global.

Esa certeza nos pone en la necesidad de, tras llegar al convencimiento de que no hay ni una gota más de agua en las manos de la Dirección, estamos ante el fin de nuestro recorrido.

Ahora vosotros, compañeros, vosotras, compañeras, tendréis la última palabra y será vuestra decisión dar o no el respaldo al resultado de toda esa presión que hemos puesto en la negociación.

Lo anunciamos en la Asamblea. No habría acuerdo con CC.OO. que no incluyera el aval de la plantilla por medio del referéndum.

Con el preacuerdo de hoy, que imponemos junto con UGT, hacemos posible que ese referéndum se celebre y solo eso.

Si la plantilla dice No, este preacuerdo no sirve para nada.

Hay muchas posibilidades de que eso suceda, porque cada uno de nosotros y nosotras vamos a tener una frustración y una decepción, pero no queremos dejar lugar a los malentendidos.

Si no hay ratificación, no se abre un nuevo proceso negociador en el que quizás insertando determinadas movilizaciones PSA cambiará su posición.

Habrán movilizaciones, pero el objeto ya no será la defensa de algunos puntos de nuestro Convenio, sino la defensa de la planta y el empleo, y en ese entorno la propuesta actual será inmaterializable.

Hemos llegado a lo que sinceramente consideramos el final de nuestras posibilidades. No es el convenio que queríamos nosotros pero tampoco es el que quería PSA.

Hemos limitado los daños tanto como nos ha sido posible en los aspectos más difíciles y que más nos alejan de las plantas PSA, pluses y pausas. No tenemos motivos de satisfacción, pero sí la conciencia de que no hemos ahorrado ni un esfuerzo en ello y de que es el límite real.

No va más. Ahora tú tienes la decisión. No os pedimos fe en nosotros, pero sí confianza en que tomamos la mejor decisión, pidiendo que ratifiques la propuesta con tu voto

## Salarios

- 2018 - Congelación + 650 euros PAVI.
- 2019 - 50% IPC real 2018 + 650 euros PAVI.
- 2020 - 50% IPC real 2019 + 50% IPC real 2019 a PAVI sobre 650 euros.
- 2021 - 60% IPC real 2020 + 40% IPC real 2020 a PAVI sobre 650 euros.
- 2022 - 60% IPC real 2021 + 40% IPC real 2021 a PAVI sobre 650 euros.
- Revisión al 60% IPC real del 2022 a PAVI.
- Indicadores de consecución PAVI: 50% OK a la primera + 25% coste por unidad vehículo + 25% Incidentes de garantía.
- Mejora del reparto de la PAVI: 50% a presencia en lugar de absentismos (excluida en la no presencia maternidad/paternidad y accidente laboral) y 50% a evaluación.

## Empleo

- Reanudación contrato relevo 1957 con el 85/15 los nacidos de 1 enero a 30 junio. Resto 75/25.
- Continuidad 48 temporales de febrero y compromiso de recontractación antes del 30 de Junio de 2018, de l@s que han salido hasta la fecha y l@s 48 que permanecen 100%
- Buscar cada año y a la vista de la legislación las mejores alternativas pactadas para el rejuvenecimiento de plantilla de los nacidos en 1958, 1959, 1960 y 1961.

## Salarios de entrada

- Tablas salariales 8 años especialista C y nivel 4 y nivel 5 con convergencia en el salario final de cada categoría.
- Tablas salariales 10 años de PO con convergencia en el salario final de la categoría.
- Excluidos de esta nueva carrera quienes estén trabajando o hayan trabajado 1 día en la planta.

## Complemento IT

- Mejora de bonificación Complemento Incapacidad Permanente.
- Eliminación del doble abono en caso de IT en paga extra.

## Jornada

- A partir de septiembre, posibilidad de 15 a 18 turnos. Precio: 1,25.
- Calendario fin semana: 0,25 en dinero + 1 jornada.
- Flexibilidad actual 1,25 en dinero o en descanso.
- Ampliación permiso lactancia con 1 día más.

## Pluses

- Horas extraordinarias de emergencia en caso de avería.
- Reducción pluses nocturnidad y festivos: 5%.
- Eliminación plus de calendarios en 5 años, 20% cada año.

## Pausas

- 5 minutos de reducción de pausa: 3 minutos de bocadillo y 2 de pausas a partir del lanzamiento de un nuevo modelo en la línea 2, a partir de noviembre 2019.
- Compensación anual desde 2019 de 7,7 horas (equivalente a 1 día) de saldo positivo para aquell@s trabajador@s que tienen régimen de pausas.