

Estimadas compañeras:

A nadie se le escapa la importancia del actual momento político que estamos viviendo, con inminentes procesos electorales a los que debemos hacer frente con la mejor disposición y el mayor compromiso posibles, y la posibilidad de que incluso se convoquen elecciones generales en eso que la prensa ha denominado "superdomingo", lo que pondrá a todas las personas que participamos en esta organización.

La elaboración y firma de un convenio colectivo propio, aun siendo un proyecto ilusionante y cargado de buenas expectativas, requiere de todo nuestro esfuerzo y empeño colectivo para alcanzar un texto que pudiera ser extrapolable al resto de la organización, no sólo para las compañeras y compañeros de Princesa, por este motivo entendemos que cerrar en estas circunstancias el convenio supondría hacerlo rápido y mal, pues supondría un elemento diferenciador, casi discriminatorio, para otros ámbitos de trabajo cercanos.

Por todo ello, pensamos que la negociación del convenio debería darse en un mejor emplazamiento temporal y, quizá, con un carácter más general.

Pese a todo lo anterior, también pensamos y compartimos con el común del equipo que configura el motor humano de esta organización, que se pueden plantear distintas mejoras que nos acerquen a un acuerdo firme, respetuoso con las personas que componemos Podemos, coherente con nuestros principios y sostenible en todos los sentidos, humanos y económicos.

Este acuerdo, además, debería compensar y recoger la voluntad del equipo de trabajar por un proyecto que se gestiona desde la búsqueda del mayor consenso y con la explícita tarea de generar un ambiente que permita, en todos los ámbitos, trabajar con tranquilidad y dar lo mejor de nosotras mismas, que es lo que este proyecto necesita. Profundizar en el compañerismo, las sinergias, la búsqueda de alternativas, la solidaridad y la sororidad, alejándonos del camino de las desconfianzas y dando ejemplo de lo que en realidad somos y vinimos a hacer.

Por tanto, proponemos un debate en torno a la siguiente propuesta global:

#### JORNADA

- Jornada de 37,5 h manteniendo la retribución actual (Lo que supone de facto un aumento salarial del 6%)
- No laborables: 24 de diciembre y 31 de diciembre
- No laborable para el año 2019: 16 de agosto
- Flexibilidad pactada por equipos
- Jornada continua del 1 de junio al 30 de agosto.

#### PERMISOS

- Día por cumpleaños (en la fecha del mismo)
- Medio día libre por cumpleaños de hijos menores de 10 años (en la fecha del mismo).
- 5 días por nacimiento de hijas/hijos.
- 2 por nacimiento de nietas/nietos.

#### ACCIÓN SOCIAL

- En situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes se abonará el 100% de la retribución durante los 3 primeros meses.

- En los casos excepcionales en los que el trabajador no disponga del periodo de carencia legalmente establecido para la percepción del subsidio, se complementará al 100% el mes en curso de la incapacidad temporal.

#### VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, de mínimo un 10% máximo un 50%.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.
- Extinción del contrato.
  - Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo:
  - El período de suspensión no podrá exceder de 6 meses. El juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.

#### RETRIBUCIONES:

- Se aplicará la subida de la negociación resultante del convenio actual al salario bruto o en caso de no existir ésta, se aplicará el IPC. En caso de aplicar el IPC y posteriormente aprobarse una subida en convenio se compensará la subida de IPC y se completará la del Convenio.
- La retribución salarial no superara en ningún caso la cantidad de tres veces el SMI.
- Para hacer efectivas estas mejoras de conjunto y mantener la estabilidad económica de la organización, resulta necesario proceder a una reestructuración salarial que en ningún caso supondrá una minoración de la retribución que actualmente se percibe.

La retribución total se distribuiría en dos conceptos:

Salario Base: Según Convenio colectivo, afecto por tanto al convenio actual y siempre vinculado al más alto de la tabla

Complemento de puesto de trabajo hasta completar la retribución actual percibida.

- No se disminuye en ningún caso la retribución, si no que se distribuyen de distinta forma, cuya consecuencia es que las modificaciones aplicadas por convenio no ponen en riesgo nuestra política presupuestaría ni a nuestra organización.