



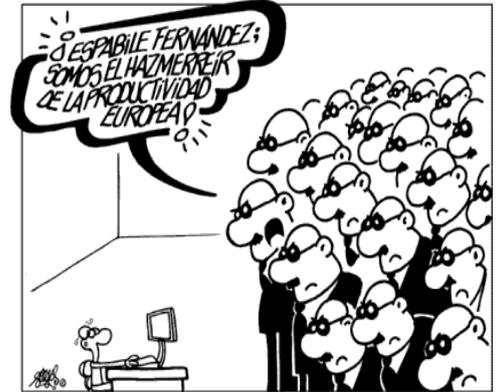
CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

Sección Sindical en TRW Navarra

Intensificación del trabajo y horarios flexibles

Según un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, el trabajo se hace cada vez más intenso; más del 50 % de los trabajadores realizan su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos determinados cada vez más por las exigencias de los clientes.

Para hacer frente a la competitividad se produce más en menos tiempo con menor número de trabajadores o se prolonga la jornada.



“El beneficio producido como consecuencia del aumento de la productividad, derivado del avance tecnológico o como consecuencia de la organización del mismo, solo revierte en el capital y no como cabría esperar en mejorar la calidad de vida de los verdaderos productores de los beneficios. “

LUZ VERDE

Nuevamente, los planes del nuevo gerente avanzan hacia la instauración de su nueva forma de trabajo. Muchas han sido las críticas desde que el gerente trasladara sus intenciones de modificar e instaurar un nuevo método de trabajo. Como bien todos sabemos, la mayoría del comité, **TODOS MENOS CGT, dio luz verde a los planes de la dirección, mientras se cumpliera el convenio**, y así se permitió en 2 áreas comenzar con la creación de equipos de trabajo, en los que no hay número de piezas, si no trabajar de una forma mas ordenada blibli blabla. Para nosotros suponía un empeoramiento de nuestras condiciones de trabajo, y seguramente aumentar los ritmos de trabajo.

Pocos meses después nos encontramos con más cambios:

1.- 15 personas de mantenimiento deben desaparecer, no porque haya menos trabajo: El día 2 de mayo TRW elimina TOTALMENTE los servicios de UMEN, y reduce el de otras. La empresa no ha querido tomar ninguna otra solución con trabajadores que han realizado su trabajo en TRW durante muchos años.



2.- Almacenes se trae mas trabajo el de las subcontratas, y a su vez se quitan trabajadores: Se mueven trabajadores de almacenes a otras secciones sin tener una forma de trabajo definida con la gente que se queda. Esto genera muchos problemas, y trabajos que se habían vuelto a traer se subcontratan de nuevo. Según el gerente en un mes todos los trabajos subcontratados se harán en TRW. Un plan totalmente improvisado que está generando un descontrol del trabajo, estrés y situaciones de riesgo que pueden provocar mas incidentes y accidentes.

3.- En toda la fábrica eliminamos los tiempos de trabajo, ya no se ficha: A partir del 1 de mayo, se eliminan los fichajes. No hay numero de piezas establecido, y sin embargo se cobra el máximo de las primas. A pesar de las apariencias, esta nueva forma permite a la empresa que hagamos más piezas, dado el estricto cumplimiento de los descansos y la organización exagerada de cambio de puesto cada minuto si hace falta para que no pare nada. Esto va a generar menos descanso físico y mental, que los descansos sean cuando quiera el mando, y se potencia el estrés.

A pesar de las criticas de casi todos los sindicatos a esta situación, el comité sigue dando luz verde a este desastre. CGT propuso en el comité **tomar como postura de comité rechazar todo esto**, y transmitir a la plantilla que continúe como hasta ahora. **Nadie del comité apoya esta postura**, cada cual que haga lo que quiera, es mejor potenciar el individualismo, y quitarse así cualquier responsabilidad. Cada trabajador que quiera exigir fichar que lo haga, eso sí, con la cobertura del comité.

¿Así evitamos una postura clara de comité?

¿Vamos a dejar en todo que cada trabajador elija si se acoge a convenio o no?

Así estamos potenciando la división entre los trabajadores, en vez de tomar una determinación conjunta de comité, y plantar cara, en vez de tanto hablar en los papeles.

Señores hay que ser claros y decidir dónde estamos, una postura clara, no se puede dejar hacer y luego criticar, o se esta o no se esta.

NUEVAS LÍNEAS



En breve se van a poner en marcha nuevas líneas de montaje y nuevos puestos de trabajo. A la vista de lo ocurrido con las últimas, PQ26 y HPS, desde CGT creemos que las personas elegidas por el comité como mejor preparadas para defender la Salud Laboral, los Delegados de Prevención, deben ser quienes trabajen en las nuevas líneas y nuevos puestos, para agilizar el proceso de detección, análisis y mejora de los problemas que puedan encontrarse.

En base a esto, en la última reunión del comité del Comité de Salud Laboral hicimos la siguiente propuesta:

“ Proponemos que en las nuevas líneas y nuevos puestos que se instalen, sean los Delegados de Prevención quienes trabajen durante el lanzamiento. Entendemos que es una forma de que los trabajadores mejor preparados en Salud Laboral, detecten, analicen y mejoren los posibles problemas o deficiencias de una forma directa. De esta manera, se puede producir una mayor implicación y mayor avance en la mejora de las condiciones de trabajo y la salud laboral.”