



PLAN DE BIENESTAR LABORAL LA EMPRESA ¿RESPONDE?

Tras una semana de profunda reflexión y sesudos análisis realizados por la Dirección de la Empresa sobre nuestro PLAN DE BIENESTAR LABORAL, por fin ha decidido responder a **CGT**. Había expectación en el ambiente; siete días analizando una propuesta que mejora sustancialmente las condiciones sociolaborales de toda la plantilla de Renault y de cuyos puntos muchos suponen un coste cero para la empresa, podía vaticinar buenas noticias.

La Dirección de la Empresa ha puesto en evidencia la archiconocida táctica de “intentar sacar de la negociación a la **CGT**”, manteniéndose durante tres reuniones sin contestarnos mientras avanzaba en su negociación de convenio camuflado como plan industrial con el tripartito UGT, CC.OO y patronal (CCP).

Su respuesta ha consistido en una negativa sistemática a nuestras propuestas de “rescate para los trabajadores de Renault”, sin esgrimir ningún argumento sólido porque la música que oye desde el tripartito le gusta mucho más (es la misma partitura). Se olvidó contestar a varias cuestiones en materia de salud laboral (productos peligrosos y puestos de trabajo más penosos), a los que responderá (según dice) en la siguiente reunión.

El hecho más desconcertante sucedió cuando la empresa nos preguntó si nuestro PLAN DE BIENESTAR LABORAL era una imposición unilateral por nuestra parte. Recordamos a la empresa que era ella la que había llamado a la puerta de la Representación de los Trabajadores y no al revés, y que ante las propuestas de **CGT** su respuesta ha sido continuamente que se acogen a lo recogido en el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores (vamos, que no quiere mejorar ningún punto) y que en materia de trato con las personas, conciliación y condiciones de trabajo, somos la envidia del resto de empresas (algo que, en el improbable supuesto de que fuese verdad, no impediría ser mejorado)

Como muestra de tener un carácter más dialogante que el que tiene ella, manifestamos que estaríamos dispuestos a retirar nuestra propuesta de sacar a los mayores de 50 años de las cadenas si accedía a hablar de mejoras en los ritmos de trabajo: si la saturación no superase el 85% no sería necesaria esa medida, pero mientras no cambie esa situación los trabajadores de mayor edad no van a poder con esos ritmos infernales. Esperamos contestación.

Tras volver a explicar la importancia de unas condiciones de trabajo dignas en las fábricas, sin accidentes, sin riesgos de contraer enfermedades profesionales, con un ambiente laboral agradable, donde los trabajadores seamos personas y no números, y demostrarla que el coste que le supondría sería insignificante, la invitamos a reflexionar en los próximos días sobre el bienestar de todos los que con nuestro esfuerzo contribuimos diariamente a que el Grupo Renault obtenga cada vez más beneficios.

Tras esto, centró su atención en el tripartito y siguieron negociando sobre el turno de fin de semana. La empresa, tras haber planteado la reinversión del “jornalero industrial”, suavizó su propuesta para hacersela más digerible a los que siguen sin querer ponerse de acuerdo con nosotros para levantarse de la mesa. No obstante, y viendo lo que se nos puede venir encima, desde **CGT** planteamos varias dudas referentes a la aplicación de la bolsa de horas para el colectivo que quede adscrito a ese posible nuevo turno, dudas que la empresa no supo responder de manera clara.

25 de Febrero de 2016