



¡¡PASEN PASEN!!
ESTAMOS QUE LO TIRAMOS

Y NO SE QUEJE, EN 50 AÑOS
YA SE PODRA HACER UN TABIQUE...

AQUI TIENE, SU GRATIFICACION
DE ESTE AÑO. GRACIAS POR
DEJARSE LA PIEL PARA LOGRARLA

SOBRAS

RENAULT

CGT INFORMA Y OPINA

La empresa automovilística Daimler, tras un año 2015 de buenos resultados (2,9 millones de vehículos vendidos, más o menos los mismos que Renault), ha decidido premiar a sus trabajadores con una paga de 5.650 €. Unos compañeros bien remunerados que perciben una media de 3.000 € mensuales, disfrutan de una jornada anual inferior a la nuestra, cuentan con más facilidades que nosotros a la hora de adquirir un vehículo de su marca, sólo en la factoría de Stuttgart cuentan con una plantilla de 25.000 empleados que disfrutan de contratos de calidad y en la que se producen 2.000 vehículos diarios (con tan solo 10.000 trabajadores, en Renault España producimos casi 3.000), en muchos de esos vehículos se integra el motor que se fabrica en la factoría de Valladolid. Pese a estos datos, dicen que no somos lo suficientemente competitivos.

Y no solo es Daimler la que reconoce y agradece el esfuerzo de la plantilla. Porsche va a ingresar en la cuenta de cada trabajador la cifra de 8.600 €. Pero esta consideración hacia los trabajadores no es solo propia de los alemanes. En el Estado Español Leroy Merlín va a repartir 30 millones entre sus 8.000 empleados (4.700 € para cada uno) disfrutando de una tasa del 87,5% de contratos indefinidos, y son "competitivos"; Ikea repartirá 12,5 millones entre sus 7.250 asalariados; Inditex premiará a sus 70.000 trabajadores con más de dos millones de euros.

Renault acaba de hacer públicos sus resultados de 2015: 2.960 MILLONES de beneficio, un 48,15% más que en 2014. Carlos Ghosn declara que Renault quiere liderar el mercado y eso supone producir más en España (no les interesa irse de aquí aunque José Vicente de los Mozos amenace con la posibilidad de derivar la producción a otras factorías europeas para presionar en la negociación). El gesto de agradecimiento hacia los trabajadores ya lo conocéis: Más flexibilidad y más competitividad. Hay que esforzarse más, trabajar más días, cobrar menos y joderte más la espalda trabajando, para seguir teniendo un trabajo que te siga jodiendo la espalda. Ya conocéis la propuesta de la empresa, no nos vamos a extender en eso.

El comité Intercentros, órgano de representación de las voluntades de los trabajadores, ha decidido entrar a negociar por mayoría (UGT, CC.OO, CCP). CGT tenemos dos representantes de un total de trece; en 2014 la plantilla decidió por medio de las urnas que el "equilibrio" de fuerzas fuese el que es. Hemos propuesto al resto no sentarnos a negociar ningún plan industrial, ¡que negocie la Dirección con Francia, que para eso les pagan! Ya negociaremos el convenio cuando toque, sin ningún chantaje de por medio. De nada ha servido, se va a negociar un CONVENIO al margen de la Comisión Negociadora (que es la que los debe negociar) camuflado bajo el ya tristemente famoso nombre de "Plan Industrial". Puesto que la negociación es un hecho y lo que está sobre la mesa es nuestro futuro, desde CGT plantearemos nuestras alternativas en la próxima reunión.



**EN LA PLAZA DE MI PUEBLO
DIJO EL JORNALERO AL AMO:
¡NUESTROS HIJOS NACERÁN
CON EL PUÑO LEVANTADO!**

A mi mente acudió ese himno mientras leía el comunicado publicado en el tablón de una sección sindical. Mis ojos quedaron atrapados por una foto en la que se inmortalizaba el momento de la votación en una asamblea de afiliados de esa organización. ¡Los retratados votaban alzando el puño! Por unanimidad autorizaban a sus delegados entrar a negociar con la Dirección de la Empresa el tercer plan industrial. Con el puño en alto, bien cerrado y firme como una lanza que se yergue orgullosa y amenazadora contra el imperio. Puños cerrados como en todos aquellos Mayos de revolución. Puños en alto como los de Tommie Smith y John Carlos desde el podio del 68; mirada hacia el suelo, recordando a sus compañeros asesinados por luchar por los derechos civiles. Puño firme como el emblema del sindicato revolucionario estadounidense IWW. Puño alzado como el saludo del Frente Popular y los antifascistas en el 36. Puño orgulloso, rodeado por el símbolo del sexo femenino; encapsulando resistencia, solidaridad, orgullo y militancia; intentando confrontar la razón ante una gigantesca fuerza institucional malvada y patriarcal, ante un status quo de opresión.

Miles de puños desfilaron ante mi retina, alzados junto a la cara ennegrecida del minero, cuarteada por los surcos de las lágrimas. Formando un frondoso bosque que se traga las porras de la policía. Sembrando las propiedades de los terratenientes que niegan el pan al pueblo. Formando bajo la lluvia la comitiva de los compañeros caídos. Avanzando por las arterias de las ciudades hacia la residencia del tirano. Asomando por las ventanas del Palacio de La Moneda junto a los ecos de Radio Magallanes, ante el inminente ataque de la aviación.

Mi ensoñación la rompe el golpe de un contenedor al ser apilado. Me pregunto si esos puños vaticinan un homenaje al orgullo perdido tras años de paz social, si realmente ha llegado por fin el momento. Dirijo mis pies hacia el vestuario y, mientras me cruzo con un delegado armado con una carpeta de ese sindicato, me lo vuelvo a preguntar. ¿Habrá alma dentro de esos puños?

NOTICIAS DEL AUTO

PSA: No hace tanto tiempo, el sector del auto era la punta de la lanza en la negociación de convenios colectivos, que se cumplían escrupulosamente por la cuenta que le traía a la empresa. Después, bien por dejación, o bien por lo firmado por los sindicatos denominados mayoritarios, las empresas solo cumplen lo que les interesa de los convenios. Cuando el convenio no recoge lo que quieren imponernos la patronal, se acogen al Estatuto de los Trabajadores (E.T.) Este es el caso de PSA, donde al servicio de informática han decidido aplicarles el art. 44 del E.T. (sucesión de empresas, subrogación), por el cual tanto el trabajo como los compañeros que lo realizan pasarán a formar parte de otra empresa, manteniéndoles en el convenio de PSA hasta que este finalice, o la nueva empresa firme el suyo propio. LUEGO YA VEREMOS. Cuando las barbas de tu vecino veas pelar...

SAINT-GOBAIN Cristalería S.L. (Tarragona): Esta empresa, entre otras cosas, se dedica a la manufactura y templado de vidrio para el sector de la Automoción. Uno de sus clientes es Renault.

La empresa presenta un "Plan de Competitividad" (como nuestro Plan Industrial) a la representación de los trabajadores, compuesta por: UGT, CCOO y **CGT** (con mayoría absoluta). Dicho plan supone un claro ataque contra el empleo y el Convenio Colectivo (esto nos suena ¿verdad?). Ante ese insulto, la representación convoca 4 horas de paro por turno a partir del día 15 de enero y de manera indefinida, hasta que la empresa retire el "Plan de Competitividad".

Ante la convocatoria de huelga, que es asumida por la plantilla, la empresa retira dicho plan de la mesa de negociación.

MORALEJA: Si la Representación de los Trabajadores responde unida y con firmeza ante los ataques de la patronal, no solo la frenaremos sino que podremos empezar a recuperar lo perdido durante todos estos años de "crisis estafa" arropada por la paz social.

Por cierto: si la huelga se hubiese materializado y hubieran faltado piezas en Renault, gracias a la aplicación de nuestra Bolsa de Horas habríamos hecho de esquirolas una vez más.

ALTERNATIVAS CGT

La negociación es ya inevitable. La mayoría del Comité Intercentros ha decidido que así sea, y han entrado por el aro sostenido por la Dirección de la Empresa para negociar un convenio camuflado como Plan Industrial, sin haber convocado a la Comisión Negociadora del Convenio. El daño ya está hecho, y **CGT**, actuando con la responsabilidad que nos caracteriza, vamos a responder al plan industrial planteado por la empresa con un plan de “rescate” laboral para los trabajadores.

No nos oponemos en absoluto a que se adjudiquen nuevos modelos para nuestras factorías, es más, es una buena noticia. Pero para poder acometer los nuevos desafíos planteados por la marca hasta el año 2020 y poder demostrar nuestra capacidad y saber hacer, necesitamos un entorno laboral óptimo que posibilite la consecución de los objetivos que se plantean. Este plan de bienestar laboral irá sostenido por los siguientes 5 ejes, y será presentado al resto de organizaciones y a la empresa:

SALUD LABORAL: Presentaremos varias propuestas encaminadas a una mejora ergonómica de los puestos de trabajo, teniendo más en cuenta a la persona que al puesto, y propondremos eliminar cualquier producto que contenga elementos nocivos para la salud por muy baja que sea su proporción. Trabajaremos para que todos los espacios de trabajo sean laboralmente saludables. Una plantilla sana supone más ahorro que las medidas de recorte planteadas por la empresa.

RITMOS: Vamos a proponer medidas destinadas a humanizar los ritmos en cadena y frenar la robotización psicológica a la que estamos sometidos. Evitaremos así lesiones musculoesqueléticas y patologías psíquicas y psicológicas derivadas del sometimiento a ritmos inhumanos. Con esto contribuiremos a evitar el incremento de problemas en materia de salud laboral. Un ambiente óptimo de trabajo contribuye a la consecución de mejores resultados en materia de calidad, y mejora el clima social.

EMPLEO: La alta tasa de eventualidad comienza a ser insoportable desde el punto de vista social, y también desde el industrial. Un puesto de trabajo eventual sólo debe ser utilizado en situaciones eventuales de producción. No es el caso de Renault España. Llevamos tiempo con las factorías a pleno rendimiento y la Dirección del grupo ha manifestado que esa tendencia debe continuar en nuestros centros de trabajo, si no Renault nunca llegará a cumplir su objetivo de marca líder. Todos los trabajadores en plantilla, por lo tanto, deben ser indefinidos.

REMUNERACIÓN: Durante la vigencia de este Plan, todos los trabajadores seremos partícipes de los éxitos cosechados por la marca, en forma de gratificaciones similares a las que disfrutaban trabajadores de otras empresas del auto.

También se recompensará el talento y el saber hacer de los trabajadores de Renault mediante promociones más justas.

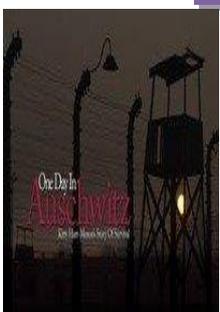
ASPECTOS SOCIALES: Respeto escrupuloso hacia las personas. Cumplimiento del Código Deontológico del Grupo Renault, tanto con sus trabajadores como con las empresas auxiliares y proveedoras. Fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral. Si todos vamos en “el mismo barco”, todos nos merecemos el mismo respeto.

Y cuando llegue el momento y se constituya la Comisión Negociadora (finales de año), negociaremos un nuevo Convenio Colectivo donde trataremos aspectos propios del mismo.

CULTURIZA TU RABIA:

DOCUMENTAL: UN DIA EN AUSCHWITZ

El documental conmemora los 70 años de la liberación del temible campo de prisioneros, centrándose en la historia de la sobreviviente Kitty Hart-Moxon. A los 89 años, Hart-Moxon realiza un emotivo viaje de regreso a su antigua prisión, junto a Natalia y Lydia, dos estudiantes que hoy tienen la misma edad que ella tenía cuando estuvo allí detenida y comparte su experiencia como testigo presencial.



CÓMO ESTÁ EL PATIO

Durante estos días se ha detenido a dos titiriteros por expresar libremente su visión sobre la sociedad en la que vivimos con su obra titulada "la bruja y Don Cristóbal" durante las fiestas de carnaval. Se les acusa de enaltecimiento del terrorismo, porque en una de las escenas uno de los personajes, que representa a un policía, coloca sobre la protagonista un cartel en el que se puede leer "GORA ALKA-ETA". ¡Los títeres han cogido las armas! ¡Han tomado las ciudades! rompiendo escaparates, quemando cajeros y arrasando con todo lo que encuentran a su paso. Ha habido numerosos enfrentamientos con las fuerzas del orden, y multitud de muñecos detenidos. El juez ha tomado declaración a los actores de trapo, y todos repiten las mismas palabras **¡TOMA MORENO! ¡VIVA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN!**

La dirección de Iveco ha despedido a un compañero, sin más delito que trabajar hasta que su salud dijo basta. Llevaba más de un año sin caer de baja pero la dirección le ha comunicado que no existe puesto para él en toda la fabrica. Le despiden basándose en la valoración exagerada y fuera de contexto del servicio médico, el cual está pagado por la propia empresa. Le ponen en la calle, sin apenas subsidio de desempleo después de 17 ERTES. Estamos convocando concentraciones y paros de una hora con una asistencia del 90% de la plantilla, lo que demuestra lo injusto del despido. Por su parte, la empresa le ha querido chantajear ofreciéndole un despido **improcedente**. Seguiremos con las concentraciones **¡ALBERTO READMISION!**

Informamos a todos los trabajadores que la dirección de la empresa ya no distingue entre personal de fabricación y personal de mantenimiento. Ante nuestra insistencia de denunciar que no puede entrar cualquiera a las instalaciones robotizadas o subir a retocar coches en las pasarelas de las instalaciones, la dirección de la empresa nos dice que todos somos personal de **FABRIMIENTO**. Nos quedamos perplejos ante la creación de este nuevo puesto de trabajo el cual suponemos que irá acompañado de un buen nivel de valoración...

Nos dicen que la seguridad es lo primero, y es curioso ver cosas últimamente que son como el mundo al revés. Primero se hacen modificaciones en los puestos, instalaciones, etc... y después, una vez que ya están siendo utilizadas, el propio departamento de condiciones de trabajo lo denuncia. ¿No será más lógico validarlo por condiciones de trabajo antes de poner las instalaciones en marcha y evitarnos todos muchos problemas y riesgos? Se antepone la producción a la seguridad y nunca hay responsables de este hecho tan grave.

Hay algún JT en motores (otra vez), que no sabemos muy bien si por envidia al jefe supremo al haberle otorgado el titulo de Honoris Causa por la Universidad de Valladolid, o por iniciativa propia, está metiendo a los operarios que tienen IOM en la oficina para informarles de lo que pueden y no pueden hacer interpretando él mismo los informes médicos. Señor JT, ¿podría dejar de meterse donde no le llaman y dejar a los servicios médicos, condiciones de trabajo y ergónomos, que hagan su trabajo, que para eso están? Usted dedíquese a lo suyo y deje de aspirar a titulaciones médicas que no le corresponden.

Parece mentira que para dar el nivel 7 a un compañero no haya más que problemas y para otras cosas tiremos la casa por la ventana. Es curioso observar que cuando hay un cambio de ubicación de un taller de mantenimiento, se tiren un montón de cosas que funcionan perfectamente, por dejadez o por falta de espacio. ¡Y qué limpio y ordenado lo dejamos! ¡parecen oficinas! Lo pintamos, lo maqueamos.. ¡Y claro!, como para hacer la foto hay que dar buena imagen, compramos carros de herramientas nuevos, todos iguales. Los antiguos ya no valen aunque estuviesen en perfecto estado, y los mandan tirar, con el gasto que supone. Da igual lo que se derroche, con tal de que los figurantes salgan en la foto en un sitio limpio y ordenado.

Desde hace varios meses **CGT** tiene denunciado en los diferentes subcomités de seguridad la necesidad de unos pantalones anticorte para soldadura y para otros sitios de la fábrica donde son necesarios. La empresa se está volviendo loca para encontrarlos más baratos, y seguimos en las mismas. Desde **CGT** queremos dar un fuerte aplauso y una gran ovación a las delegadas de UGT que en el pasado subcomité mensual de seguridad le solicitaron a la dirección de la empresa premiar a aquellos trabajadores que remiendan sus propios pantalones, o se buscan la vida para fabricarse su propia prenda anticorte. ¡¡¡BRAVOOOO!!!

"Una dictadura perfecta tendría la apariencia de una democracia, pero sería básicamente una prisión sin muros en la que los presos ni siquiera soñarían con escapar. Sería esencialmente un sistema de esclavitud, en el que gracias al consumo y el entretenimiento, los esclavos amarían su servidumbre"

Aldous Huxley

"En CGT nos hacemos responsables de lo que decimos y escribimos, no de lo que tu puedas interpretar"

