

CGT INFORMA Y OPINA

CONVENIO DE EMPRESA: "QUE LA TIERRA TE SEA LEVE"

El pasado 8 de Junio de 2015 UGT, CC.OO y la patronal CEOE firmaron el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva con la intención de reforzar el papel de los convenios sectoriales, modificando ese aspecto impuesto por el PP con la Reforma Laboral (contra la que se convocaron dos huelgas generales).

El acuerdo tenía carácter obligacional y, entre otras cosas, proponía unas subidas salariales del 1% y el 1,5%. Se le dio relevancia a los convenios sectoriales, promoviendo una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector. Es decir, que los convenios de ámbito superior a la empresa seguirán teniendo un papel esencial en la negociación colectiva.

En Renault, las secciones sindicales de esas organizaciones obedientes a las directrices de sus jefes, comienzan a minar los convenios de empresa y abren el camino para que los convenios provinciales y sectoriales tomen como ejemplo lo firmado por ellos mismos en Renault con los planes industriales, dejando incluso de lado la negociación del propio convenio en el seno de su correspondiente Comisión Negociadora. Vamos retrocediendo así hacia los años setenta en lo que a derechos laborales se refiere. Indudablemente la patronal tiene que estar muy contenta con estas secciones sindicales; deberían comenzar a entender que no siempre hay que llegar a un acuerdo, en ocasiones no son necesarios.

Estos comportamientos no nos sorprenden, no son nuevos. Solo hay que oír cómo se posicionan contra la Reforma Laboral para después aplicarla a los propios trabajadores de sus sindicatos. O la pretensión del Secretario General de UGT en Castilla y León de cobrar un canon a los no afiliados por los convenios que firman incluso en su contra: Te quitan derechos, no cuentan contigo, y pretenden cobrarte después.

En el sector del auto han conseguido que en Renault nos convirtamos en un campo de experimentación, el laboratorio del Doctor Mengele de las condiciones de trabajo. El éxito en los resultados de los experimentos realizados con los sujetos del uniforme gris, será compartido con el resto de la ANFAC para que todos nuestros compañeros del sector nos odien una vez más por haber sido tan capullos y someternos de esa forma (antiguamente era al revés: Renault era el campo de pruebas de la movilización obrera, y nuestros éxitos en la lucha se exportaban a lo largo y ancho del estado).

Mercedes Benz ha tomado ejemplo de Renault y ya ha planteado medidas similares para su plantilla (turno fin de semana, flexibilidad horaria, reducción de pluses, aumento de jornada...) Juegan con ventaja, esperan el acuerdo de Renault para poder chantajear a su plantilla diciendo que la competencia es más competitiva bla, bla, bla mirad Renault bla, bla, bla, la carga de trabajo bla, bla, bla...

Que la Dirección de esa multinacional alemana no se preocupe, si los sindicatos saben comportarse en la mesa de negociación y se niegan a firmar, que pidan ayuda a Renault para que les envíe a los dirigentes de sus secciones sindicales firmantes, tienen sobrada experiencia en el manejo del boli.



¿NEGOCIAN O TOREAN?

Como era de prever, el BLOQUEO EN LA NEGOCIACIÓN con la DE ha durado lo mismo que una pompa de jabón. Algunos ilusos de nosotros teníamos un atisbo de esperanza de que ese bloqueo llegase hasta donde tenía que llegar: diciembre, momento en el cual a la RT realmente le toca negociar un Convenio Colectivo, en el que SON LOS TRABAJADORES LOS QUE LLEVAN LAS CONDICIONES A NEGOCIAR, y no un Plan Industrial QUE ES LA EMPRESA LA QUE IMPONE SUS CONDICIONES A “NEGOCIAR”. La estrategia de esta empresa no ha cambiado. Hace años la Dirección, solía suspender las negociaciones para después convocar una última reunión con una oferta “última y definitiva”. Tras unos pequeños movimientos, los antecesores de estos sindicalistas de las organizaciones negociadoras, firmaban.

Los puentes que nos tendieron los compañeros de esas organizaciones son estrechos y tambaleantes, y nosotros no vamos a cruzar puentes cuyo otro extremo suponga retrocesos en materia de salud laboral, salarios, derechos laborales y conciliación familiar. No queremos ese extremo en el que la empresa acabe funcionando como una ETT y tenga un remanente de empleados de usar y tirar.

Pero parece ser que esto a los “compañeros” de carpetitas no les afecta. Tienen otra visión de lo que pasa en Renault, llevan banderillas de goma para un toro de carne y hueso como es la empresa; las banderillas de verdad las usan contra los propios trabajadores, que son realmente los que sufren las medidas que ellos negocian, independientemente de su afiliación. Mintiéndoles en Sevilla, al afirmar que los que NO negocian, lo hacen. Metiendo miedo con lo que pasó en la factoría de Bélgica, apaciguando así las conciencias para dar tiempo a la empresa con el objeto de que acabe haciendo lo que pretende. Nosotros personalmente estamos en contra de la tauromaquia y cansados de ver las mismas corridas en cada plan industrial.

Que no os engañen, no lloremos lo que perdamos hoy sin haber luchado antes. Tal vez ellos saquen algo en claro, pero los trabajadores solo van a sacar más dolores de espalda y más pérdidas en el bolsillo. No vamos a tener tiempo ni fuerzas para jugar y educar a nuestros hijos.

NOTICIAS DEL AUTO

GENERAL MOTORS (Zaragoza): La dirección de la compañía va a aplicar un ERE temporal (modalidad “por si acaso”) a todos sus empleados de la planta de Figueruelas. Cómo no, con la firma de los que siempre tan dispuestos se muestran en satisfacer a la patronal.

En esta ocasión van un paso más allá: Las vacaciones serán proporcionales a las jornadas de trabajo efectivo, por lo que serán reducidas en función del tiempo que estén de ERE. Además, durante los días de regulación, los afectados recibirán cursos de formación para aumentar su polivalencia con coste 0. Como ante cualquier ERE, los compañeros verán reducido su salario y consumirán su derecho a paro. Sindifirmantes: Seguíis superándoos.

PSA-CITROËN (Vigo): Mientras que en Renault vamos por el tercer plan, en Citroen-Vigo con la excusa de estar mejor posicionados ante la adjudicación de nuevos modelos y aumentar la carga de trabajo (ojo, están trabajando sábados), proponen:

- ERE extintivo para veteranos, y jóvenes que se quieran adherir a él. (pérdida de puestos de trabajo)
- Dos EREs suspensivo-preventivos: Uno de 20 días para 510 trabajadores y otro rotatorio para la estructura.

A UGT y CC.OO les ha sobrado tiempo para firmar.

Si con esta firma hay menos plantilla y menos horas de trabajo, pero pretende mantener o aumentar la carga de trabajo, blanco y en botella: Aumento de ritmos inhumanos.

VOLKSWAGEN (Pamplona) y sus emisiones contaminantes: Recordareis que cuando salió a la luz el escándalo de los trucajes en sus motores, la Dirección de esa Empresa salió al paso diciendo “Este problema no tendrá consecuencias ni para los trabajadores ni para las inversiones”.

En el megáfono, sacábamos la opinión de CGT en la factoría de Navarra que advertía que más pronto que tarde veríamos las consecuencias y, como siempre ocurre, seríamos los trabajadores quien pagaríamos las consecuencias. La Dirección, como siempre, saldrá indemne.

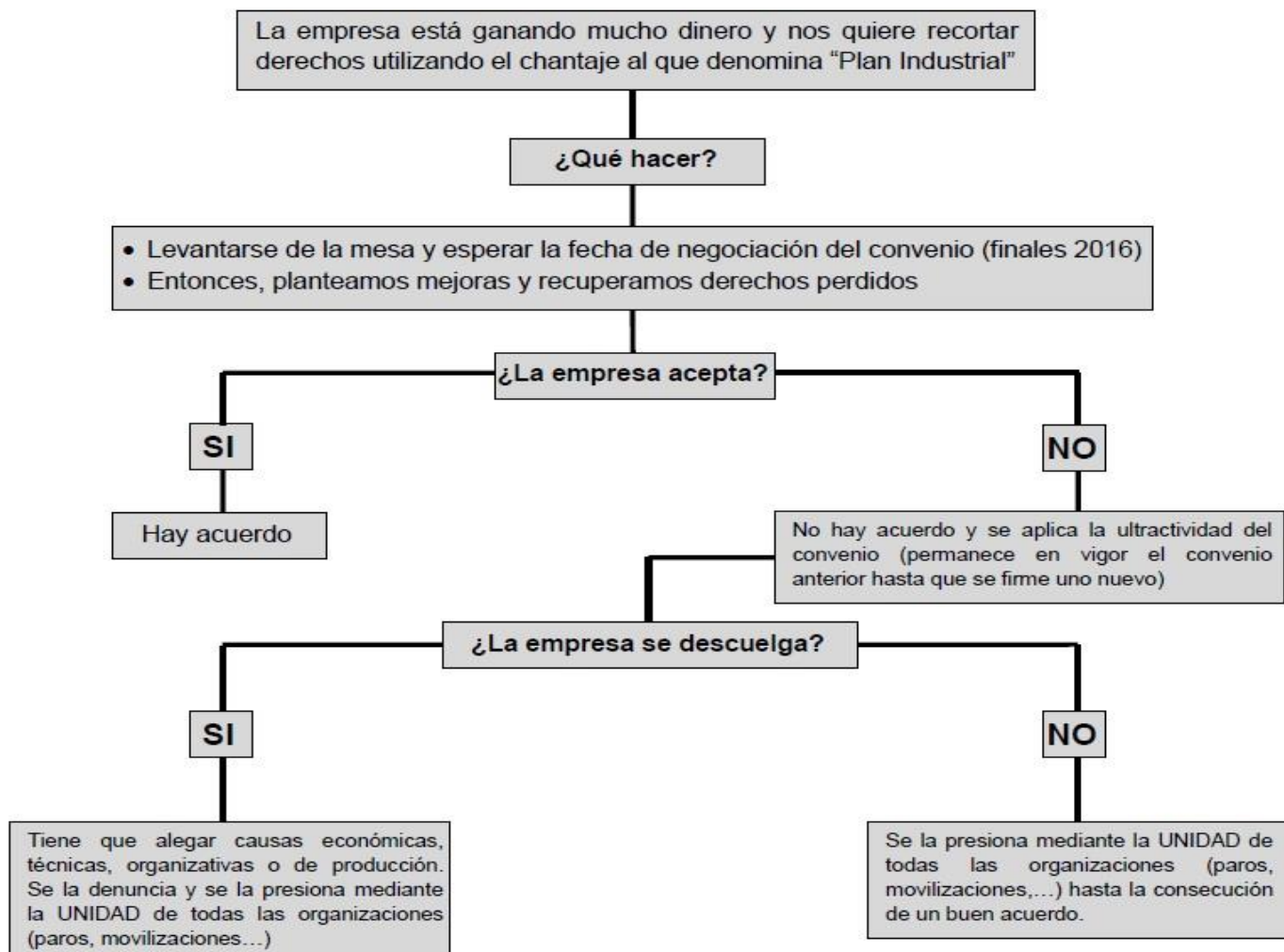
Pues bien, últimas informaciones: Para neutralizar el coste del escándalo, suprimirá 3000 puestos de trabajo, y reducirá las inversiones en 1.000 millones de € en 2016.

Como siempre, mientras esos directivos continúan manteniendo su buen nivel de vida, los trabajadores pagamos las consecuencias.

Ante los rumores que están difundiendo algunos delegados de las organizaciones “negociadoras” sobre lo inevitable de la firma “*porque si no la empresa aplicaría la reforma laboral y se descolgaría del convenio*”, desde **CGT** vamos a ilustrar a estos jóvenes delegados que, aunque su motivación al escoger la senda del sindicalismo no haya sido la de representar a los trabajadores sino a ellos mismos, quizá encuentren en nuestra explicación algún incentivo que les lleve a actuar como verdaderos sindicalistas de clase.

CURSO BREVE Y SENCILLO DE SINDICALISMO PARA DELEGADOS DEL TRIPARTITO

LECCIÓN 1. LA LUCHA SINDICAL (ESA GRAN DESCONOCIDA)



CONCLUSIÓN: Cuando alguien decide representar a los trabajadores mediante la actividad sindical, tiene que tener claro a quién debe defender. Ante un conflicto de intereses Empresa-trabajadores, deberá plantearse la estrategia más adecuada para hacer prevalecer los intereses de estos últimos, especialmente en los tiempos de bonanza económica.

En próximos números os haremos entrega de otras lecciones que componen este curso: “la asamblea informativa en la fábrica (superando el miedo a hablar en público)”, “el uso de las horas sindicales”, “soy delegado, ¿represento a todos los trabajadores, solo a mis afiliados o únicamente a mi jefe?” etc.,.

CULTURIZA TU RABIA:

LIBRO: **SABOTAJE**, de Émile Pouget

Entre los nombres destacados de la época dorada del sindicalismo revolucionario francés de principios del siglo XX, destaca el periodista Emile Pouget (1860 - 1931), celebrado autor de *El sabotaje*. Un clásico del sindicalismo revolucionario.

CÓMO ESTÁ EL PATIO

CRONOLOGÍA DE UNA NEGOCIACIÓN QUE NUNCA DEBERÍA HABER SIDO

1ª Reunión: El Director General de Renault España nos transmite que quiere que se negocie un Tercer Plan Industrial. **CGT** responde que si la Dirección de la Empresa quiere un plan industrial, que vayan a Francia a conseguirlo que para eso les pagan. UGT, CC.OO y CCP (Tripartito) muestran su disposición a negociar.

2ª Reunión: La empresa presenta su proyecto de Tercer Reich: una modificación absoluta del convenio colectivo. Todos lo consideramos una provocación y **CGT** recuerda a todos los presentes que el convenio finaliza en Diciembre; hasta entonces no hay nada que negociar, y menos ante un chantaje.

3ª Reunión: El Tripartito presenta una plataforma de convenio a la empresa y nos invita a sumarnos a ella (sin dejarnos leerla antes, todo un detalle). **CGT** lo que presenta son 400 firmas de trabajadores de Sevilla muy cabreados que exigen a esas organizaciones NO ceder al chantaje y no negociar ningún convenio, esto no es una Comisión Negociadora.

4ª Reunión: Ante la negativa del resto a levantarse, y a continuación la de constituir una Comisión Negociadora, **CGT** presenta un Plan de Bienestar Laboral de rescate para los trabajadores porque entendemos que en un momento en el que la empresa ha obtenido beneficios históricos (y encima tiene el morro de utilizar un Plan como chantaje para aumentarlos), ha llegado el tiempo de conseguir unas condiciones sociolaborales humanas que reflejamos en las medidas propuestas en el nuestro. La empresa lo recoge para estudio.

5ª Reunión: La empresa hace los primeros movimientos en su propuesta incitando al tripartito a entrar a negociar. El tripartito da unos pequeños pasitos tímidos. La Dirección todavía no contesta al Plan de **CGT**.

6ª Reunión: Se comienza a hablar del turno de fin de semana. **CGT** advierte que con ese turno la empresa va a reinventar la figura del "jornalero industrial".

7ª Reunión: La Dirección de la Empresa contesta punto por punto el Plan presentado por **CGT** argumentando hasta el aburrimiento que cumplen con la Ley, el convenio, el Estatuto, las normativas europeas y los diez mandamientos, negándose a mejorar NADA y dejando bien claro cuál es su concepto de diálogo. Eso sí, continúa dialogando sobre los jornaleros industriales de fin de semana con el tripartito.

8ª Reunión: Mostrando de su magnanimidad, la Dirección de la Empresa acepta unas pequeñas mejoras en aspectos sociales para colectivos muy concretos; le supone un coste mínimo. El tripartito aplaude.

9ª Reunión: ¡¡El jornalero industrial ya es un hecho!! **CGT** plantea una serie de cuestiones de ilegalidad sobre ese turno de fin de semana por lo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Ante la pregunta de qué tipo de contratos van a realizar al respecto, la empresa contesta con una de sus frases célebres en esta negociación: **"serán contratos de trabajo"**

10ª Reunión: La empresa nos desea un buen día de la mujer trabajadora y nos regala una gorra. Comienza a tratar con el Tripartito el valor del punto de la prima de objetivos y se niega a contestar (y de muy mala hostia, por cierto) a **CGT** sobre las cuestiones legales planteadas sobre el turno de fin de semana y nos acusa de querer imponer nuestro criterio en la negociación, mientras el tripartito calla.

11ª Reunión: Llegan a un acuerdo con el valor del punto de la prima de objetivos. La empresa pronuncia su frase clave de la negociación: "LA EMPRESA NO VA ADMITIR PARA LA CONSECUCCIÓN DE UN PLAN INDUSTRIAL, UN INCREMENTO DE COSTES". Lo dejó muy claro. Pactan dejar el turno antiestrés como estaba.

12ª Reunión: Sigue sin contestar a **CGT**. El tripartito ofrece un día más de competitividad a la empresa.

13ª Reunión: ¡¡Por fin contesta a **CGT**!! De su respuesta deducimos que el salario del jornalero industrial será de 942 € brutos mensuales con pagas prorrateadas, y no los 1.350 € que había anunciado (por eso callaba el tripartito). No avanzan con el Tripartito en salario y empleo, y se bloquean. Antes de despedirse se dicen que ya se llamarán ¿¿Se acaba la negociación??

¡¡Pues NO!! **14ª Reunión:** El 29 de Marzo la empresa hace una última propuesta en materia salarial y de empleo y pide reflexión. **CGT** recuerda el 100% de contratos indefinidos de nuestro Plan. Próxima reunión: Jueves 31. El final se acerca.

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