



Revista realizada por la sección sindical de la Confederación General del Trabajo, CGT



MARZO 2017

LA CUÑA.

EXPRESA TU OPINIÓN



SUMARIO

- **Editorial - Negociación Convenio Colectivo**
- **Asi Empieza El Año**
- **El Monte De Castilla**
- **Comité Solidario**
- **Reclamación Millonaria A Fabricantes Europeos**
- **Son 27 Y Más**
- **Incentivos Para Los Empeleados De FCA Y CNH**
- **Obligado A Orinarse Encima...**
- **Comic**
- **Adicción Al Trabajo**

- **10 Claves Para La Conciliación Familiar Y Laboral**

**Si Quieres Que Publiquemos Tu Artículo
Mandanos Un E-mail A:
cgtivecovall@hotmail.com**



Este publicación está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

CCT

EDITORIAL

Negociación Convenio Colectivo

El pasado día 1 de Marzo, en reunión sobre el Convenio Colectivo, la empresa dejó ver a la RLT cual son algunas de las intenciones que tienen para agradecer a la plantilla la colaboración y todo el empeño que le ponemos al trabajo, pese a los sufridos ritmos de trabajo que marca el MTM y la escasa ergonomía de los puestos. El camino hacia el oro en WCM sigue siendo el mayor objetivo de esta empresa pero todo tiene un precio.

Para ser oro, tienen que ser cada año más productivos, ¿como?, pues avaratando costes y nosotros los trabajadores no somos más que otro coste para la empresa lo que nos supone para este nuevo convenio que quieran darnos una subida salarial irrisoria, con la excusa de que en estos últimos años ya nos ha subido suficiente el sueldo respecto al IPC correspondiente por lo que no hemos perdido poder adquisitivo si no que ¡¡hemos ganado!!, lo que hay que oír, ya no tienen en cuenta que en esos años hemos sufrido sus caprichosos ERTes que nos han hecho perder dinero año tras año.

El absentismo preocupa de especial manera a la empresa, y según dice nuestro jefe de RRHH, ya se han tomado medidas más que suficientes para paliarlo. Los trabajadores cuentan con: Nutricionista, Masajista, Estiramientos antes de

la jornada, Mantenimiento de Espalada, Gimnasio, Fisioterapeuta, Planes de Salud. Test de ADN y otras medidas que indican que si el absentismo no baja es por culpa de la aptitud del trabajador, por lo que quiere tomar otras medidas como quitar el complemento IT e incluir el absentismo global de fábrica como indicador en la paga variable.

Estareis pensando, “pues yo quiero que me hagan el test de ADN y que la nutricionista me ayude con mi alimentación y el gimnasio me complemente para mis estiramientos antes de la jornada”... pero solo el responsable de RR.HH sabe donde estan estas cosas.

Quieren modificar la flexibilidad porque les ocasiona demasiado coste y les es un problema, una flexibilidad que jamás hemos pedido y es un invento de las empresas.

Quieren congelar la antigüedad incluso poner un tope de trienios y volver al pasado con los contratos de aprendizaje, para poder aprovecharse bien de los jóvenes.

Quieren acabar con los Concursos Oposición, será que vale más el operario colaborador elegido a dedo que el mejor cualificado.

Quieren,,,,, bueno, leedlo vosotros mismos, porque con esta base por parte de la empresa se espera una larga negociación.

PROPUESTAS COVENIO COLECTIVO

- Vigencia Temporal: 2 años
- Incremento Salarial desvinculado del IPC, incrementos de 0,25 para el año 2017 y 0,5 para el año 2018
- Paga Variable 2017 y 2018: 1000€. Inclusión del absentismo global de la planta como indicador para gratificación variable. Queda condicionada a volúmenes de Planta.
- Limitar coste antigüedad
 - Topar devengo de trienios (maximo 8)
 - Congelar importe
- Flexibilidad y jornada
 - Liquidación de saldos anuales.
 - Eliminar el sobrecoste de la flexibilidad extraordinaria.
 - Flexibilidad voluntaria individual de lunes a viernes.
- Jornada, mantener 1704 horas
- Jornada industrial, aumentar a 10 jornadas al año.
 - Añadir actividades jornada industrial (pre-arranque, actividades PM y AM, etc)
- Nuevos turnos antiestrés, especiales fines de semana y festivos.
- Vacaciones, periodo de disfrute colectivo del 1 de Junio al 30 de Septiembre.
- Calendario laboral, crear calendarios según actividades y crear una comisión única Madrid y Valladolid.
- Eliminación complemento de IT.
- Modificación del % contratación temporal y ETTs. Inclusión contrato aprendizaje.
- Reconocimientos médicos obligatorios, regulación de pruebas de alcohol y drogas.
- Concretar Polivalencia. Implementación normas Smartworking.
- Regulación compensación turnos en caso de turnos fijos.
- Eliminación del Concurso Oposición.
- Mantenimiento ayuda escolar y ayuda guardería.
- Modificación ayuda dependencia y seguro de vida para operarios.
- Definir aptitud mínima para el desarrollo del puesto de habitual (ej. 80% tareas)
- Permisos y licencias: Normativa de aplicación

iiii ASÍ SE EMPIEZA EL AÑO!!!!

EMPEZAMOS BIEN EL AÑO. Otro acto a traición hacia los trabajadores, siempre igual, llega Diciembre y todavía estamos sin calendario laboral. Está claro que los tiempos de negociación los marca siempre la empresa y que nunca respeta esa CONCILIACIÓN FAMILIAR de la que tanto alardea siempre, y que no se cansa de mostrar a los medios de comunicación a la menor oportunidad.

¿Por qué no se empieza a tratar este tema cuando corresponde?, ¿Por qué no se cuenta con todos los afectados, o lo que es lo mismo, con la plantilla? ¿Por qué se ha olvidado el arma más importante que tiene el trabajador como es la ASAMBLEA? Son preguntas que nunca nos dirán pero que todos sabemos responder.

Primero UGT y CCOO firman un calendario completamente ilegal y vulnerando los estatutos de los trabajadores, ya que tenemos que saber las vacaciones 60 días antes del comienzo de las mismas...pero ¿En manos de quien tenemos nuestros derechos? ¿Quién asesora a estos incultos? ¿No se han dado cuenta de todas las familias que dependen de sus decisiones? ¿Por qué no quieren oír lo que opinamos?...más preguntas.

Después, para ser más exacto, el día antes de vacaciones y en esta ocasión sí haciendo caso de lo que la plantilla les decía, lo que prueba que deberían escucharnos más, sacan otro calendario y ésta vez el definitivo, pero cuál es mi sorpresa cuando me fijo que va acompañado de un comunicado de la empresa diciendo que es dirección quien ha citado a los sindicatos mayoritarios y que es el jefe de personal quien propone cambiar el calendario laboral “para solventar las dudas de la plantilla”, otro sinvergüenza, solventar dice..., por lo que entiendo que al no sacar otro comunicado el comité defendiéndose, acepta que fue la empresa la salvadora de la situación...que poco amor propio.

Pero ahí no acaba mi estupor, ya que escudriño el nuevo calendario y caigo en que los firmantes no son ni el presidente ni el secretario del comité, ¿Tenían algo más importante que hacer? ¿Esto es legal? y aunque lo sea ¿No se les cae la cara de vergüenza?...preguntas otra vez.

Ahora vendrán las negociaciones del convenio y tiemblo al saber en manos de quien estamos, pero hay que estar más unidos que nunca para demostrarles que sí nos importa lo que se firme.

El Monte de Castilla

UNA VEZ MÁS EL PERIÓDICO, DE SIEMPRE, lava la imagen de IVECO sin ningún tipo de escrúpulo ni sensibilidad hacia la opinión pública y mucho menos se preocupa de contrastar información, no nos estaña que sus ventas caigan empicadas puesto que este medio no debería de estar ni en los bares, pero lo entendemos porqué, la mayoría de bares de chateo son nidos de incultura crónica.

El director de esta planta parece ser que lo único que sabe hacer últimamente es faltar el respeto a todos los trabajadores de esta planta con sus exclusivas y mentiras, tenemos que reflexionar y preguntarnos el porqué de esta continua desesperación en lavar la imagen, sera que con 17 ERES, no se cuantos planes industriales sin ningún tipo de control por parte de las administraciones en verificar si todo esto es cierto y se esta aplicando por los motivos que se solicitan tanto los ERES, Planes Industriales, subvenciones para formación, en definitiva IVECO tiene barra libre de cara al estado. Con todo esto y los conflictos laborales como despidos indiscriminados condiciones laborales incumplimientos en materia de seguridad y salud laboral, discriminación y mucho más que las cámaras de la tele no lo ven, la opinión pública no habla bien de IVECO, la calle les preocupa a parte los rumores dicen que la propia Junta de Castilla y León les a llamado la atención por el abuso descarado de los ERES.

Lo que nos cuesta mucho llegar a entender es la provocación constante y el descaro impune de la inspección de trabajo y sus inspectores actuantes tapando continuamente la evidencia de cosas tan graves como los ERES, cuando los inspectores han venido al finalizar un ERE, para abrir acta y preguntar tanto a la representación sindical como a la empresa si tenemos algo que alegar por parte de CGT, siempre hemos manifestado las irregularidades en los 17 ERES de esta empresa que nosotros apreciavamos, como que no regulamos el 100% de la plantilla y en cada ERE así lo reflejaba la memoria, excluyéndonos CCOO y UGT de la comisión de seguimiento creada por ellos mismos y quejándose ellos mismos delante del inspector todo un espectáculo, lo que si que no tenemos es ningún informe de esos, por lo tanto no sabemos si los inspectores lo han echo constar en acta. Lo que si tenemos es una denuncia dirigida al mismo inspector, donde denunciarnos que se nos den los listados de la comisión de seguimiento, para poder probar el fraude de los ERES y el inspector, una vez más, nos quita la razón diciendo que como no somos firmantes él no puede hacer un requerimiento, a pesar de insistirle en sus despacho delante de la empresa que con esos listados se puede comprobar dichas irregularidades, no lo quiere comprobar ni el mismo.

Aparte de la carga productiva y saturación que a tenido la otra planta productora del

DAILY, que esta ubicada en ITALIA, para justificar los ERES diciendo que el mercado sube y baja cuando esta gente quiere, y con más de 200 contratos eventuales que tienen la planta ITALIANA, en lo que en Valladolid no se ha echo más que destruir empleo con la complicidad de CCOO y UGT, y encima tenemos que aguantar al iluminado del director decir que se han creado 20 puestos de trabajo, claro, pero por necesidades productivas, no porque IVECO quiera crear empleo.

Por ultimo deciros compañeros, que en una reunión de seguridad propusimos al director de esta planta junto con el responsable de RRHH, el que nos dejaran entrar a la factoría ITALIANA de IVECO Suzzara a dos delegados de CGT, les dijimos que nosotros mismos nos financiamos el viaje y la estancia de 2 o tres días, para poder comprobar la gran mentira del WORLD CLASS MANUFACTURING, y los ritmos laborales a los que nos tienen sometidos, sin ninguna garantía de futuro para nuestra salud, esta sección sindical tenemos el convencimiento que en ITALIA, los ritmos laborales no son una masacre como en Valladolid, por muchos motivos que ya hemos manifestado tanto a la empresa como a los trabajadores.

Lo de las medallas es un cachondeo y un derroche innecesario, puro marketing y un gran arma para la empresa, fomentando continuamente la competitividad entre plantas y la clase obrera, diciendo a los ITALIANOS, que los ESPAÑOLITOS, producimos más rápido y vamos por delante en el ranking de la medalla, vamos a recopilar información y convocaremos una rueda de prensa a los medios denunciando todo esto y más, y a sus cómplices, lo del plan de formación decir que nos personamos en la inspección de trabajo con el máximo responsable para comunicarle todas las irregularidades y nos dijo que lo denunciaríamos por escrito a la Junta o la inspección, nuestra intención también era a ver si dicho responsable de la inspección hacia una visita inesperada igual que se las hacen a los pequeños empresarios, puesto que IVECO a recibido un millón de euros una vez más, suma y sigue sacando dinero de un País con casi 7 millones de parados y mucha clase obrera, pasando miserias y luego pretenden lavarse la cara con caridad, para un nuevo lavado de cara saliendo en la foto con una IVECO y los cachicanes de CCOO y UGT.



Unos pequeños ejemplos de las mentiras de IVECO Valladolid publicadas por este periodicucho

Fiat anuncia a Rajoy un plan para la creación de 1.200 empleos

Iveco Valladolid pasará del ERE a trabajar en dos turnos y fabricar 15.800 cabinas en 2016

El Norte de Castilla cierra en Zamora y El Adelanto saca una edición

La debilidad de las ventas impone un 15º ERE de cinco meses en Iveco Valladolid

Iveco presenta un ERE temporal de 15 días en su planta de Valladolid

Iveco garantiza el futuro de la planta de Valladolid solo si llegan ayudas públicas

Iveco negocia 35 días de ERE hasta octubre y parará en noviembre y diciembre

Los ingresos de Iveco disminuyen el 4,8% a pesar de que Fiat Industrial gana una 10% más en el primer semestre del año.

Iveco asegura el futuro de la planta de Valladolid con la nueva Ecodaily

Iveco reclama ayudas del Gobierno para mantener sus inversiones en Valladolid



Y CON ESTA FOTO; IVECO, CCOO Y UGT ACABARON CON EL HAMBRE DE ESPAÑISTAN.

¡VIVA LA CARIDAD!

COMITÉ SOLIDARIO

EL AÑO PASADO, A PRIMEROS DE NOVIEMBRE, cuando estábamos inmersos en la negociación del calendario laboral de 2017, mientras en Madrid se batían el cobre con huelgas y despidos amparados por el WCM, en Valladolid la negociación fue algo más amistosa.

Desde el Comité de Empresa se promovió una campaña de recogida de alimentos, apelando a la solidaridad de l@s trabajador@s y solicitando la colaboración de la Dirección de la Empresa, a lo que la Dirección respondió favorablemente, cosa que no es de extrañar, puesto que esa iniciativa es perfecta para un buen lavado de imagen, de hecho cabe la posibilidad de que la idea incluso surgiera de la propia Dirección.

En un comunicado que firma el Comité de Empresa sin haber hecho pleno donde debatir y aprobar esta iniciativa solidaria, se indica cuales serán los días de recogida de alimentos para culminar con el acto final, un día de "Puertas Abiertas" donde la empresa podría mostrar doblemente toda su solidaridad, con el banco de alimentos y toda su generosidad con los familiares de l@s trabajador@s.

Mientras se seguía negociando el calendario, llegó el día de "Puertas Abiertas", hubo globos, regalos y alguna que otra mochila llena hasta arriba de vergüenza. Tanta que como pesaba mucho tuvieron que recogerla el lunes o el martes o cuando les viniese bien a los interesados, eso sí sin foto de recuerdo, que no se puede estar a todo.

Desde CGT se animo a la plantilla para que

colaborase con la campaña de recogida de alimentos, no se debe dejar pasar la oportunidad de ayudar, también se comunicaron las dudas y recelos que podía suscitar el hacer coincidir la recogida de alimentos con el día de "Puertas Abiertas", esto no sería solo una recogida de alimentos sino que de paso también podía ser una gran oportunidad de conseguir una buena propaganda para la empresa, dando un balón de oxígeno a la Dirección, justo en medio de una negociación tan importante para la plantilla como es el calendario laboral.

Sorprendentemente cuando la semana siguiente nos marchábamos para pasar la navidad con la familia, la solidaridad del comité se quedo amontonada en un rincón, cuando volvimos después de navidad la solidaridad estaba en otro rincón donde estorbaba menos, finalmente la foto demuestra que se hizo entrega de los alimentos un mes después de lo previsto, menos mal que como era comida no percedera no se echo a perder.

¿Cómo puede ser que una campaña de recogida de alimentos para Navidad se entregue después de estas fechas?

¿Cuál era el autentico objetivo de este gesto solidario?

¿Por qué la dirección, mientras a la plantilla le daba flexibilidad a la baja, estaba organizando unas convivencias con los jefes y jefecillos?

Una vez más, agradecer a la plantilla su solidaridad y que cada cual saque sus propias conclusiones.

PRETENDEN RECLAMAR 100.000 MILLONES DE EUROS POR DAÑOS Y PERJUICIOS A LOS FABRICANTES EUROPEOS DE CAMIONES

Un bufete británico de abogados cree que pudieron vender 10 millones de camiones con un sobrepeso medio por unidad de 10.500 euros

Nada menos que 100.000 millones de euros pretende reclamar Bentham Europe, un bufete británico de abogados, a los principales fabricantes europeos de vehículos industriales por daños y perjuicios originados a millares de transportistas a los que durante casi 14 años estuvieron imponiendo precios acordados por un cártel que habían formado entre dichos fabricantes. En concreto se trata de Mercedes Benz (una marca hoy integrada en el grupo alemán Daimler Trucks), Volvo (con su hoy subsidiaria Renault Trucks), DAF Trucks (hoy integrada en el grupo estadounidense Paccar), Iveco (hoy perteneciente al grupo estadounidense CNH Industrial), MAN y Scania (estas dos últimas hoy pertenecientes al grupo alemán Volkswagen (VW)).

En el mes de julio último, la Comisión Europea (CE) sancionó a algunos de los fabricantes mencionados con un total de 2.930 millones de euros por la constitución y operación de dicho cártel y decimos algunos porque MAN no fue sancionado al haber sido la compañía que puso a las autoridades europeas al corriente de aquellas prácticas contra la libre competencia. Tampoco ha sido sancionada aún Scania, aunque ésta ha hecho una provisión de fondos en su contabilidad por si finalmente lo fuera, ya que la investigación sobre la compañía sueca sigue en curso, al no haber reconocido

ésta haber participado en cártel alguno.

Ahora, Benham Europe quiere provecharse de que los fabricantes sancionados reconocieron su supuesto delito para beneficiarse de una reducción del 10 por ciento en su sanción y formar un grupo de denunciantes que integre a todos los transportistas que compraron camiones durante los años en que estuvo funcionando el cártel. El beneficio del bufete consistiría en un cierto porcentaje de las indemnizaciones que logre para los denunciantes que consiga integrar.

Fuentes del bufete británico estiman que entre 1997 y 2011 pudieron venderse en la Unión Europea del orden de 10 millones de vehículos con un sobrepeso de 10.500 euros por término medio debido a los acuerdos tomados para fijar los precios de esos vehículos por los fabricantes a los que el bufete pretende denunciar.

Benham Europe también ha respaldado a un cierto número de automovilistas contra la alemana VW a la que reclaman indemnizaciones por el uso de dispositivos que falseaban las emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx) de los motores Diesel de 2 litros de cilindrada fabricados por este grupo alemán, algo que ha sido reconocido por el grupo automovilístico.

SON 27 Y MÁS

SON CASI MÁS DE TRES AÑOS los que llevan luchando para que se les reconozca su inocencia. Una lucha larga y ardua por conseguir una universidad con una mayor democracia, una universidad pública accesible para todos, sin corrupción...

La fiscalía pide condenas de 11 años y 5 meses de prisión para 25 estudiantes de la Universidad Autónoma de Barcelona, un trabajador del PAS (personal de Administración y Servicios) y un trabajador de PDI (personal docente e investigador). Y responsabilidades civiles que ascendían a unos 380.000 euros, aunque en el pasado mes de octubre la propia universidad redujo a 30.000 euros.

Para ponerlos un poco en antecedentes, contar que los hechos tuvieron lugar el 17 de abril de 2013, cuando más de 200 estudiantes, con el apoyo de la plataforma de la Universidad Pública y en el marco de una huelga general, decidieron ocupar el Rectorado de la Autónoma de Barcelona. Su intención no fue otra que reclamar al Claustro de la comunidad universitaria que se llevaran a cabo una serie de medidas ya aprobadas (el claustro es el mayor órgano de decisión de la Universidad, donde los estudiantes tienen participación).

Entre ellas estaban la recuperación de una franja horaria libre a todas las facultades para que los colectivos universitarios pudieran reunirse; la T-UAB (una ayuda en tarjeta de transporte público para dar facilidades ya que al encontrarse la universidad en la zona 2, hay estudiantes que tienen que pagar dos zonas a la

ida y dos a la vuelta); pero sobre, todo la reducción de las tasas a los precios que habían subido un 115%.

Fueron 31 días de encierro. Según pasaba los días, su único objetivo era ser escuchados en una mesa de negociación. Después de conseguirlo, entendieron que no se lo estaban tomando en serio, que no era un espacio sincero,...a si que continuaron encerrados.

La fiscalía les acusa de delitos de desorden público, violación de domicilio de una persona jurídica, daños a bienes públicos y coacciones por impedir a los acceder a sus puestos de trabajo. Pero sobre todo se les imputa el agravante de "planificación o conspiración".

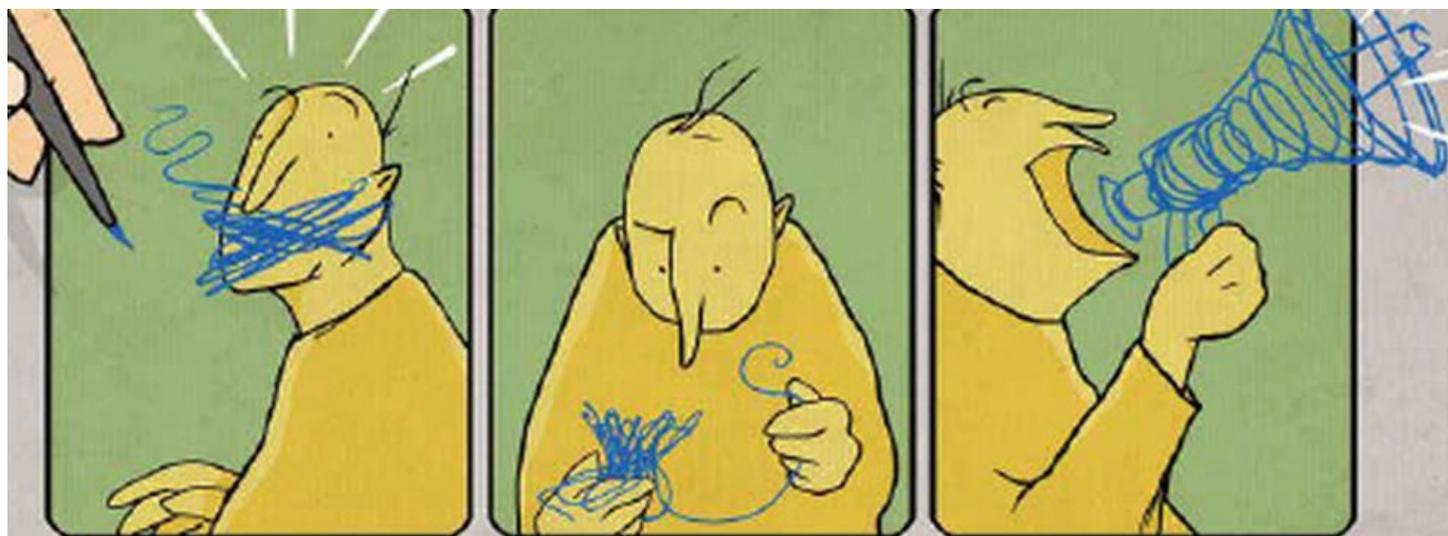
No se saben los criterios con los que se han seleccionado a los imputados, pero sí que todos tenían y tienen un espíritu de lucha que a los dirigentes de la Universidad no les interesa. De los más de 200, sólo se han imputado a 27 que tienen un claro pensamiento político. Está Ermengol Gassiot (profesor de arqueología en la universidad y secretario general de la CGT en Catalunya), Oriol Corral (perteneciente al Sindicat d'Estudians dels Països Catalans y miembro estudiantil del claustro),...en definitiva: estamos ante un juicio penal por motivos políticos. El objetivo de los dirigentes de la Universidad es tener estudiantes sin ideales políticos, que les puedan manejar; este proceso no es más que un escarmiento, que la comunidad universitaria esté atemorizada y no se menee por las consecuencias que puedan tener.

Es mucha la gente catalana y del resto de España que ha apoyado a los compañeros, porque ven clara su inocencia. Muchas

localidades catalanas han pedido la absolución de los imputados, miembros de ayuntamientos, políticos, artistas, ...



Charla sobre el caso celebrada en la Universidad en 2016



Incentivos para los empleados de Fca y CNH

Es una media de 1.320 euros el bonus que Fca proporcionara en febrero a los trabajadores de las fabricas italianas de Melfi, Cassino y Sevel, en relación a los objetivos de eficiencia de producción prevista por el contrato específico de trabajo corporativo.

"Teniendo en cuenta la sustancial confirmación de los resultados del 2015 en los principales sectores del grupo, algunas de las fabricas más importantes del sector de la automoción, como por ejemplo Melfi, Cassino o Sevel, han mantenido o mejorado su rendimiento y recibirán importes medios de alrededor de 1320 euros. Pomigliano y Verrone han reiterado la excelencia alcanzada en 2015 y recibirán por este motivo un importe superior", ha comunicado la empresa, precisando que los resultados del 2016 varían en función del rendimiento, medido con el sistema World Class Manufacturing, realizados por cada unidad de producción.

Recordando que la nueva política retributiva se introdujo en julio del 2015 y plantea hacer partícipes directamente a todas las personas de los resultados de productividad, calidad y rentabilidad en el ámbito del plan industrial de la empresa, Fca ha reiterado que "con la fundamental ayuda de sus trabajadores, está en el camino correcto para alcanzar los objetivos fijados para el 2018".

También los trabajadores de las fábricas de Cnh Industrial de Foggia y Torino Motores han mantenido o mejorado su rendimiento por lo que recibirán un plus de una media de 1.320 euro. Entre las fábricas que han mantenido o mejorado los resultados respecto al año

anterior, se encuentran las de Brescia Commercial Vehicles, Lecce, Modena, San Mauro y Suzzara. El plus será abonado en la nómina de febrero.

Siendo el de febrero un premio vinculado a los resultados obtenidos en las fábricas individualmente, "la cantidad en concreto variara dependiendo de la categoría y de la unidad productiva ", ha comentado Gianluca Ficco, secretario nacional de Uilm, explicando que el plus anual correspondiente a febrero gozara del beneficio llamado "detassazione (exento de impuestos)" del salario de producción, y estará sujeto a la tasa favorable del 10%, "lo cual naturalmente lo hace aún más atractivo".

La única pega, ha precisado Ficco, "tiene que ver con aquella poquísimas fabricas que no han conseguido los resultados mínimos para percibir el plus de febrero, como Teksid de Torino y PCMA de Napoli en Fca y Astra de Piacenza en Cnh , por lo que hemos pedido una investigación específica". Sin embargo, el desembolso de este año resulta un poco más alto que la del año anterior (en el 2016 se desembolsaron casi 1.000 euros de media como premio de eficiencia).

Por lo que "se confirma la validez de la renovación del Ccsl de julio del 2015: añadiendo los 330 euros de anticipo al plus de

rentabilidad, que se abona durante el año en pagas trimestrales, y cuyo saldo final es si embargo previsto al final del cuatrienio 2015-2018, estamos de hecho en una media de más de 1.400 euros en Fca y más de 1.100 en Cnh de nuevos pluses. Teniendo en cuenta, también la paga de productividad, igual casi a 0,85 euros por hora, constatamos que el total del sistema de premios entre los antiguos y los nuevos instituidos, supera de media los 2.500 euro

Fuente: **Milano Finanza**

anuales", ha comentado el secretario nacional de Uilm. "Finalmente los trabajadores están recogiendo los frutos incluidos las pagas del relanzamiento de Fca y de Cnh y de la actividad sindical llevada a cabo en estos últimos años. Esperamos ahora conocer los nuevos modelos y los nuevos planes de inversión indispensables para saturar todas las fabricas italianas", ha concluido Ficco.



Un obrero obligado a orinarse encima al no obtener permiso para ir al baño

UN OBRERO DE LA CADENA de montaje de una fábrica de la Fiat Chrysler se ha visto obligado a orinarse encima porque no se le dio permiso para ir al baño, ya que se corría el riesgo de ralentizar la producción. Un hecho que muestra la actualidad del genial y visionario **Charlie Chaplin** con su película «Tiempos Modernos» (1936), en la que plantea una sátira social en defensa de la dignidad del hombre contra el dominio de la máquina.

El episodio del trabajador obligado a hacerse «pipí» en los pantalones, al negársele el derecho de ir al baño, ha creado tensiones y una dura batalla sindical. Sucedió en la fábrica Sevel en la localidad de Atesa (Chieti), centro de Italia, del grupo Fiat Chrysler (FCA), el más grande establecimiento industrial europeo para la producción de vehículos comerciales ligeros, con más de 6.000 trabajadores. El sindicato USB **ha denunciado el hecho calificándolo de «gravísimo»**, proclamando una hora de huelga.

En una dura nota se advierte que «ha sido **dañada la dignidad del trabajador**»: «Este hecho refleja claramente las condiciones de trabajo a que se ven obligados los obreros de FCA, algo que se está extendiendo rápidamente. Episodios en los que peticiones similares son negadas o retrasadas se repiten más a menudo de lo que se pueda imaginar», escribe el sindicato, añadiendo una serie de causas por las que se ha llegado a esta situación: [«Los ritmos son frenéticos, la producción está por encima de todo, se ahorra en personal para las sustituciones mientras fuera aumenta el desempleo y la](#)

precariedad que destruyen existencias y afectos».

Según el sindicato UBS, la víctima, padre de familia, ha decidido no hablar con la prensa, porque se siente humillado en el ambiente del trabajo y no quiere que le suceda lo mismo en la vida cotidiana.

El abogado que se ha hecho cargo de la defensa del trabajador, Diego Bracciale, ha calificado el episodio de «inaudita y excepcional gravedad, porque daña la dignidad tanto del trabajador como del hombre. Parece que todas las batallas realizadas para afirmar los derechos de los trabajadores han sido vanas».

El partido político Izquierda Italiana ha planteado una interrogación parlamentaria: «Se trata de un hecho grave que daña la dignidad de una persona y por extensión a toda la clase trabajadora de la fábrica Sevel, que produce cerca de **300.000 vehículos comerciales** que se venden en 80 países del mundo, ocupando el primer puesto en Europa en las ventas de su segmento. Es por tanto la más grande fábrica metalmecánica italiana,¹ un gigante de la exportación industrial, por lo que no puede ser infravalorado este episodio», afirma **Gianni Melilla**, de Izquierda Italiana.

El grupo Fiat Chrysler se ha excusado con el trabajador y dirigentes han mantenido una reunión con los representantes sindicales, pero no ha adoptado ninguna medida contra los responsables de la cadena de montaje.

En ocasiones los medios italianos han reflejado la difíciles condiciones de trabajo que sufren los trabajadores en otras cadenas de

montaje o de distribución. Un obrero de una gran multinacional ubicada en el norte de Italia denunciaba recientemente: «[Los baños están](#)

[siempre limpios](#), porque ninguno los utiliza. La presión es tan alta que para no perder tiempo evitamos ir a hacer pipí».

Fuente: **ABC**



NUEVOS EPI'S DE PRÓXIMO REPARTO EN LA LÍNEAS DE PRODUCCIÓN



LAS PALABRAS CLAVE PARA UNA NEGOCIACION DE CONVENIO COLECTIVO

MODERACION

EN EL ANTERIOR CONVENIO SE REGULARIZO LA SUBIDA SALARIAL Y AHORA SE PRETENDE MODERAR. QUEREMOS MAS OPCIONES

¿QUE TAL LA DE REGULARIZAR UNA MODERADA SUBIDA SALARIAL?



RESPONSABILIDAD

FIRMAR ACUERDOS EN BENEFICIO DE LA EMPRESA ES UN ACTO DE RESPONSABILIDAD

Y FIRMAR ALGO EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES ¿CÓMO LO LLAMAS?

PUES DE NINGUNA MANERA PORQUE AUN NO SE HA DADO EL CASO



COMPETITIVIDAD

EN UN MERCADO DONDE UN CÁRTEL DE FABRICANTES PACTA PRECIOS, QUIEN MENOS GASTE EN SUELDOS ES EL QUE GANA



... Y EN UN FUTURO NO MUY LEJANO ...

DEBEMOS SER COMPETITIVOS FRENTE AL MERCADO POR LO QUE NUESTRA RESPONSABILIDAD ES LLEGAR A UN CONVENIO MODERADO



F.X

EL ARGENTISMO NOS PREOCUPA Y ESO QUE SE HAN TOMADO GRANDES MEDIDAS, COMO POR EJEMPLO...

ARGENTISMO



GIMNASIO

LO ULTIMO EN TECNOLOGIA DEPORTIVA

ENTRENE OCHO HORAS DIARIAS

TONIFIQUE SUS MUSCULOS



TEST DE ADN

¿USTED ES NAUJ VERDAD?

PUES SEGUN ESTO ES UNA SEÑORA NEGRA CON GRAVES DEFICIENCIAS CONGENITAS

PERO SI YO ME LLAMO JUAN



UPS... LO ESTABA MIRANDO DEL REVES



ESTIRAMIENTOS

A MI ME HAN ESTIRADO LA JORNADA HOY HASTA LAS TRES DE LA MADRUGADA



NUTRICIONISTA

¡BOCADILLOS DE NABOS PARA TODOS!



ADICCIÓN AL TRABAJO

La dedicación intensa al trabajo se ha considerado durante muchos años como una conducta adecuada y socialmente valorada, que denota un sentido elevado de responsabilidad y que responde a los valores de una sociedad en donde se priman el éxito y el poder. En determinados ambientes, no está fuera de lugar elogiar a alguien diciendo que “es un adicto al trabajo” o escuchar esta afirmación por boca del propio sujeto afectado refiriéndose a él mismo.

En un entorno basado en la producción y la competitividad, esta predisposición a centrarse exclusivamente en la vida laboral se considera más una cualidad valiosa que un problema. Tanto es así que actualmente no aparece esta adicción en los manuales de diagnóstico más habituales (CIE-10 o DSM-V) y que no fue hasta 1971 en que el médico y psicólogo Oates publicó la primera obra referida a ella, denominándola workaholism (de work, trabajo y aholism, alcoholismo).

Este mismo autor definía la adicción al trabajo como *“un comportamiento que tiene ciertos parecidos con la conducta alcohólica, por su carácter compulsivo y exento de control y que puede llegar a constituir un riesgo para la salud personal, su felicidad, relaciones interpersonales y funcionamiento social”*. Otros estudiosos del tema, definen al adicto al trabajo como *“una persona altamente implicada en el trabajo, compelida al trabajo por presiones internas y con una escasa capacidad para gozar del mismo”*.

Ya se ha comentado que este tipo de adicción está bien considerada socialmente y se ha visto y se ve como una cualidad valiosa en todo buen empleado. Sin embargo, a finales de los años 80, algunos estudios empezaron a correlacionarla con **enfermedades cardio y cerebrovasculares,** **trastornos**

psicosomáticos, **digestivos** y **osteomusculares,** además de **problemas afectivos y familiares**. A este respecto, desde mucho antes de estos estudios, en Japón se conocía el llamado síndrome de Karoshi (o Fatiga Crónica), relacionado con la muerte repentina por hemorragia cerebral o insuficiencia cardíaca o respiratoria provocada por haber trabajado hasta la extenuación.

¿Adicción al trabajo? ¿Pero eso no es una expresión popular sin contenido? ¿En serio alguien puede ser adicto al trabajo como un ludópata lo es al juego sin control? Estas no son cuestiones con una respuesta simple, pero trataremos de aclarar algunos puntos relacionados con ella.

1- Eso de la adicción al trabajo es una entelequia. El que trabaja muchas horas es porque quiere, porque ha decidido hacerlo libremente o porque le gusta mucho su trabajo.

En primer lugar hay que puntualizar, respecto a las conductas adictivas, que no se adquieran voluntariamente (por lo menos, no ocurre así en la inmensa mayoría de los casos).

Algo que se inició por placer (el que puede provocar, por ejemplo, la satisfacción de acabar una tarea en un tiempo que parecía insuficiente) puede acabar realizándose incluso

aunque nos provoque serios perjuicios (como un adicto a la heroína que busca la sensación que le produjo el primer “chute”). La persona afectada acaba centrándose de manera casi exclusiva en un solo ámbito, el laboral, y descuidando los demás (amigos, familia, etc.). Esta actitud no es, en absoluto, saludable. Tiene consecuencias tanto a nivel psíquico como físico, como ya hemos apuntado en la introducción a este tema.

Respecto a las conductas que se pueden tornar en adictivas, hay una serie de riesgos en el ambiente laboral que pueden contribuir a que se produzcan. Por citar algunos:

- **Presiones económicas, familiares y sociales**
- **Temor a perder el trabajo**
- **Competitividad del mercado laboral**
- **Necesidad de conseguir el éxito deseado**
- **Temor a los jefes prepotentes, exigentes y amenazantes**
- **Elevados niveles de autoeficacia laboral**
- **Carencia de afectos personales que se intentan suplir con el trabajo**

La actual situación económica, producto de las tantas veces mencionada crisis (para muchos, una estafa), está provocando que muchos de los puntos antes mencionados sean parte del ambiente habitual en los puestos de trabajo de la mayor parte de las empresas de este país. Entre la población en general, se ha disparado el consumo de ansiolíticos y somníferos, así como aumentado el número de diagnósticos de depresiones y episodios ansiosos.

2- Pues vale, yo trabajo muchas horas pero no soy un adicto. Controlo la situación perfectamente. Lo que me pasa es que soy un

perfeccionista y no puedo dejar las cosas a medias. Además, soy multitarea y puedo hacer muchas cosas a la vez sin problemas.

Una de las características que se dan en toda adicción es la de la negación. La persona afirma controlar la situación y poder dejar de realizar las conductas patológicas a voluntad (eso cuando se reconoce que estas son perjudiciales para uno mismo, lo que no es habitual). ¿Realmente es una persona productiva quien más horas trabaja? Desde la psicología de las organizaciones han empezado a escucharse voces críticas al respecto. En nuestro país, hay una larga tradición que consiste en premiar el “presentimos”: cuantas más horas en el puesto de trabajo, más reconocimiento por parte de los superiores. Con las nuevas tecnologías y la posibilidad del teletrabajo, esta forma de entender la productividad ha dado lugar a situaciones en las que la desconexión del ambiente laboral es casi imposible. En este caldo de cultivo, se crean perfiles de trabajador que no son, ni mucho menos, los que toda organización encarada al rendimiento y la productividad desearía. Por citar a algunos:

El “perfeccionista”: Se pasa horas y horas revisando las tareas y los resultados de las mismas. Establece una serie de requisitos que alargan innecesariamente el tiempo de trabajo. Al final, el esfuerzo empleado no se corresponde con los resultados. Pero eso sí, dedica muchas horas que no cobra y acaba siendo recompensado por ello. El problema es que este tipo de perfiles desmoralizan a los que colaboran con él: siempre está en actitud crítica respecto al trabajo de los demás y acaba rectificando todo lo que hacen. Su incapacidad para comunicar, delegar y establecer criterios

solidos acaba provocando desmoralización, abatimiento e indefensión aprendida (concepto este último que merecería un artículo exclusivo para él).

El “multitarea”: Abre muchos temas a la vez y presume de tenerlos todos bajo control. Si se observa con detenimiento, vemos que lo que pasa en realidad es que se centra en unos pocos (cuando no solo en uno) y los demás se van descontrolando. Al final, esto le obliga a ir “apagando fuegos” que el mismo ha provocado, pero presume de “ir a tope” y “trabajar bajo presión”. Se jacta de que el estrés es algo necesario y no puede concebir otra manera de hacer las cosas. Este tipo de comportamiento también tiende a ser premiado en la mayoría de las organizaciones, con las consiguientes consecuencias para el ambiente laboral y la salud de los empleados.

No es difícil identificar a este tipo de trabajadores a nuestro alrededor. De hecho, España puede presumir de tener una de las productividades más bajas entre los países de su entorno, a la vez que ocupa puestos de cabeza en cuanto al número de horas trabajadas. No, más horas no significa hacer más trabajo y nos aboca a unos horarios

irracionales que hacen prácticamente imposible conciliar la vida laboral y familiar, con el consiguiente deterioro de la salud psíquica de los empleados.

A modo de conclusión

La adicción al trabajo es una patología preocupante que habitualmente se oculta bajo el disfraz de la implicación y el amor por el trabajo bien hecho. Las organizaciones siempre han manifestado un presunto interés por tener trabajadores implicados, felices y, por tanto, productivos. Pero a la hora de la verdad, el beneficio prima sobre todos los demás factores. Aunque la realidad se trata de ocultar tras eslóganes corporativos vacíos y toneladas de marketing interno, esta es muy insistente y siempre acaba saliendo a flote, mostrando las contradicciones entre discurso y lo que sucede en el día a día de las relaciones laborales.

El objetivo de este artículo no es el de ser exhaustivo con el tema a tratar. Tan solo dar unas pinceladas sobre temas relacionados con el bienestar en el trabajo. Esperamos que os guste este planteamiento. Si es así, este solo será el primero de una serie escritos sobre temas que creemos son de interés general.



Diez claves legales para conciliar vida familiar y laboral

1. ¿La conciliación familiar y laboral es un derecho? Sí lo es, en tanto que la Ley "establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

2. ¿Está la empresa obligada a conceder al trabajador todas las medidas para conciliar que solicite? En este caso, el derecho a conciliar está supeditado al acuerdo al que lleguen trabajador y empresa o lo que se prevea en el convenio colectivo y, en su defecto, será un juez el que valorará por un lado las necesidades de conciliación del trabajador y por otros las razones organizativas o productivas que esgrima el empresario para denegarlas.

3. ¿Qué es la excedencia por cuidado de hijo? La excedencia por cuidado de hijo es el derecho que tiene un progenitor a suspender su contrato de trabajo hasta que el menor cumpla 3 años, para poder cuidar de su hijo.

4. ¿La empresa puede dar el puesto a otra persona mientras la trabajadora está en excedencia por cuidado de hijo? En este punto "durante la excedencia por cuidado de hijo, la empresa está obligada a guardar el mismo puesto de trabajo durante un año". Ahora bien, si se amplía hasta los tres años, deberá guardar "un puesto de trabajo, que deberá ser de similar o parecida categoría al que tenía el trabajador antes de comenzar la excedencia".

5. ¿Qué pasa con la cotización a la Seguridad Social durante la excedencia por cuidado de hijo? A este respecto, en el tiempo que el trabajador está en excedencia está cotizando a contingencias como jubilación o maternidad. Esto quiere decir que si por ejemplo la madre que está en situación de excedencia por cuidado de hijo queda embarazada durante la misma tendrá derecho a cobrar una nueva baja maternal. Además, la empresa debe computar ese tiempo de excedencia como antigüedad de cara a una futura indemnización por despido.

6. ¿Puede trabajar el trabajador en excedencia por cuidado de un hijo en otro trabajo que le permita conciliar? En este caso, está aceptado por los tribunales que durante la excedencia el trabajador desempeñe otra actividad si ese trabajo es más compatible con el cuidado del hijo, que el trabajo del que está en excedencia. Así lo recoge la [sentencia del Supremo de 10 de febrero de 2015](#). No obstante, "hay que estar al caso concreto, en tanto que la empresa podría intentar un despido disciplinario y sería un juzgado quien tendría que valorarlo".

7. ¿Pueden despedir al trabajador que tiene jornada reducida por cuidado de hijo? No. El trabajador que está disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años, tiene una protección especial que impide que puedan ser despedidos sin causa que conllevaría a la nulidad de su despido. Pero sí podrán ser despedidos si existe causa disciplinaria u objetiva que justifique el cese.

8. ¿Puede exigirse a la empresa jornada reducida para conciliar mejor la vida familiar y laboral? Al igual que ocurre con otras medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, aunque es un derecho del trabajador, será necesario que esté recogida en el convenio colectivo o haya acuerdo con la empresa. Si no es así, el trabajador deberá acudir a un juez para que nos la conceda.

9. ¿Se puede alargar la baja maternal por lactancia? Si bien se establece el derecho hasta que el menor cumpla 9 meses a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, esto puede sustituirse por alargar el descanso de la prestación de maternidad.

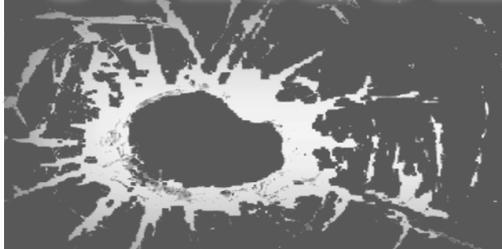
10. ¿Corresponde prestación por maternidad por adopción de un hijo? Sí, la prestación por maternidad está establecida para los supuestos de adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple cumpliendo una serie de requisitos.



MILLONES
DE PERSONAS SIN EMPLEO



¿Y TÚ HACIENDO HORAS EXTRAS?
NO FALTA TRABAJO
SOBRA EXPLOTACIÓN



Por el reparto del trabajo,
por el reparto de la riqueza

ROMPE SUS NORMAS

