



## FRENOS Y CONJUNTOS



“La plantilla de la factoría Vallisoletana consigue la mayoría de sus objetivos en la negociación, tras plantarse ante la dirección con varios días de huelga”

## SOIS EJEMPLO



### Aeronáutica

Pag. 3

CGT inicia una campaña en defensa del empleo de calidad



### Industria 4.0

Pag. 4

Qué es, cómo nos puede afectar y qué hacer

# metalúrgic@s

Boletín trimestral de la FESIM

## Dirección y edición:

Equipo de Comunicación FESIM

## Colaboran:

Secretariado Permanente de la FESIM, Sección Sindical de CGT en Seat, Sindicato del Metal de Barcelona, Sindicato del Metal de Valladolid, Sección Sindical de CGT en Frenos y Conjuntos, Sección Sindical de CGT en Abentel, Coordinadora de Aeronáutica de CGT, Gabinete Jurídico Confederal de CGT, Sección Sindical de CGT en Funosa, Sección Sindical de CGT en GM, Sección Sindical de CGT en PSA Madrid, Sección Sindical de CGT en PSA Vigo.



## EDITORIAL

### Las cuentas, los “cuentos” y los “dieselgates”

**E**ste nuevo Metalúrgic@s sale a la luz cuando la mayoría de las empresas informan de sus cuentas económicas del año 2016. Unas cuentas que nuestras secciones sindicales ven más como “cuentos” que crean las empresas, que como realidades de los resultados de cada una de ellas.

Hay que comenzar por decir que todas las empresas del auto en el estado español, dependen de una multinacional. Y no es que confiemos más en los capitalistas de aquí. Es que la capacidad de

una multinacional de crear “cuentos” en sus cuentas, es casi infinita. Los precios de transferencia (venta de la matriz a la empresa de aquí) de las piezas y componentes, permiten derivar beneficios directamente a la metrópoli. Pero también las artimañas de ingeniería financiera con las provisiones de fondos, las inversiones maquilladas, los gastos comerciales... se convierten en “cuentos” que justifican en cada momento tanto sus pérdidas como sus beneficios.

El caso “dieselgate”, un fraude que co-

mienza a salpicar a prácticamente todos los grandes grupos del auto, es una razón más para no creerse los “cuentos” de sus cuentas. Las secciones sindicales de la CGT de todo el metal, intentamos siempre destripar los datos que dan las empresas para criticar, denunciar y reivindicar a favor de los trabajador@s. La oscuridad de las respuestas a nuestras preguntas en cada empresa, es una muestra más de lo poco creíbles de esas informaciones. Aún más, Price Waterhouse, una de las mayores auditoras mundiales contratada

por muchas de las multinacionales del auto, ya he tenido varias sentencias por manipulación y falsificación de sus auditorías, lo que aumenta más las razonables dudas sobre esos “cuentos”.

Por eso la FESIM-CGT seguiremos exigiendo que se reparta la riqueza entre quienes trabajamos cada día en cada una de las empresas y por lo que el mercado del automóvil sigue rompiendo récords de ventas y beneficios. Sin “cuentos”, pero contando con los intereses de todos y todas.

## Mantenimiento e Instalaciones

## Aeronáutica

### Vomistar y la lucha contra la precarización

En junio de 2014 los comités de empresa de las diferentes contratas de la provincia de Barcelona que trabajan para Movistar, denunciaremos conjuntamente la cesión ilegal de trabajador@s (los falsos autónomos).

Anteriormente a las denuncias, tuvimos varias reuniones con la Conselleria del Treball y con todos los grupos políticos representados en el Parlament de Catalunya.

Como resultado de las denuncias, los inspectores comprobaron toda la veracidad de nuestros argumentos y en sus informes declararon a todos los autónomos y a una gran cantidad de trabajador@s de las subcontratas, como cesión ilegal con las consiguientes multas a las Contratas y el pase al Régimen General de tod@s l@s trabajador@s que estaban en situación irregular.

Las empresas recurrieron los informes de inspección y como consecuencia, el pasado 15 de marzo se iba a celebrar el pri-

mero de los juicios, que era contra la empresa, antiguamente llamada Abentel y desde la compra de ésta por parte de Ericsson llamada Excellence Field Factory. Pero ha sido aplazado al 25 de julio de este mismo año por un error en la demanda por parte de Inspección de Trabajo, que ha mezclado en el informe, a la empresa Abentel y a la empresa Elecnor.

El ánimo de los trabajador@s afectad@s era de mucho nerviosismo pues las empresas se han dedicado a asustar a dichos trabajador@s, diciéndoles que esta demanda puede acabar con multas muy importantes hacia ellos y con su trabajo.

Las empresas siguen con sus actitudes chantajistas y canallas, pero la mayoría de los luchador@s de las escaleras mantenemos la lucha porque sabemos que la razón y la verdad está de nuestra parte.

### Por un empleo de calidad

Los días 9 y 10 de marzo de 2017, en Vitoria, las secciones sindicales de CGT en el sector aeronáutico, mantuvieron la segunda reunión de la Coordinadora de Aeronáutica de CGT. L@s reunid@s, queremos manifestar lo siguiente:

1. Constatar que se están produciendo despidos y pérdida de derechos en todas las empresas de forma generalizada, con ERE's como el de Aernova-Vitoria, externalizaciones, deslocalizaciones a otros países low cost, aumento de la producción y ritmos de trabajo, a costa de reducir el empleo así como la calidad y seguridad del producto.

2. Que el único objetivo de estas acciones es el de abaratar costes y aumentar sus ingresos beneficios. Las empresas están delegando la calidad en los mismos trabajador@s directos.

3. Exigir a las Administraciones y Gobiernos un compromiso real con los trabajador@s.

4. Exigir un compromiso por parte de las

Administraciones para que se implanten módulos de Formación Profesional reglada, dentro del sistema público, en las profesiones del sector aeronáutico. En la actualidad esta formación es gestionada por empresas privadas.

5. En salud laboral, se han dado pasos importantes por la insistencia y el trabajo de CGT, pero nos queda mucho trabajo por delante.

Estas situaciones no hacen más que precarizar y dañar a l@s trabajador@s del sector, que desgraciadamente se está empezando a parecer cada vez más al de la automoción, donde desde hace años, se están cometiendo verdaderos abusos contra l@s trabajador@s del sector, con el consentimiento de los sindicatos mayoritarios.

Por todo ello, desde CGT hemos comenzado una campaña en defensa del empleo y la recuperación de los derechos laborales, que recorrerá los principales centros de trabajo del sector.

## A fondo

# Qué es y qué hacer con la “INDUSTRIA 4.0”

La industria es el reflejo de la capacidad del hombre para crear productos que hagan la vida de las personas más agradable. Esta definición en sí misma, incluso dentro de una sociedad igualitaria y justa, sería aceptable para la mayoría de la población.

Sin embargo el concepto industrial no se produce en la humanidad hasta que los procesos de fabricación de productos se logran sistematizar y se orientan hacia la creación de beneficios como producto de la intensificación del trabajo.

De esta manera, las máquinas y la forma de funcionar han sido los sujetos del cambio, en las tres etapas aceptadas generalmente, como las revoluciones industriales:

1. La máquina de vapor con la instalación de telares, máquinas y fábricas que comenzaron a condensar cientos y miles de trabajadores y trabajadoras operarias.

2. La electricidad, la transferización y el “fordismo” que trajo la medición del tiempo de trabajo para prove-

char al máximo la productividad en las cadenas de montaje.

3. La electrónica, los automatismos y el toyotismo con la implantación de robots en células cerradas, la calidad total, las ideas de mejora o los Grupos de Trabajo.

En todos estos procesos, el conflicto entre los capitalistas y la mano de obra, han configurado las revoluciones o conflictos sociales, paralelos al crecimiento de la industria. Para los teóricos de la economía capitalista, cada revolución industrial ha traído un tiempo de impacto negativo en el empleo, seguido de la creación de nuevos puestos de trabajo, tras la adaptación de la población a la nueva realidad.

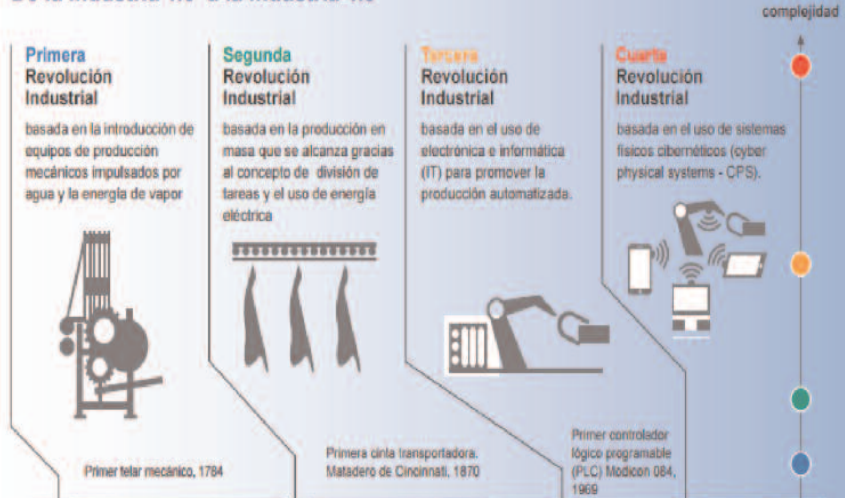
El análisis que hacemos la CGT es que sólo la lucha de las personas que sufrieron la desigualdad y el ansia de beneficios de los empresarios y multinacionales, fue la que consiguió arrancar

avances en las condiciones de vida y trabajo de quienes no contamos más que con nuestras manos o nuestra fuerza intelectual; 8 horas diarias, dos días de fiesta se-

análisis inmediato on line.

- Internet de las cosas, conexión de personas, cosas e ideas, en la red.
- Robotización autónoma, colaborativa y

### De la industria 1.0 a la industria 4.0



manuales, vacaciones...

Hoy, los capitalistas se preparan para aplicar una nueva revolución industrial (Industria 4.0, lo llamó el gobierno alemán en 2014). Las informaciones que difunden los medios de comunicación y los gurús del sistema, hablan de una interacción de la informática, la digitalización, la producción y la logística que pueden cambiar la industria de forma radical.

Los componentes fundamentales de esta “revolución” son los siguientes:

- Grandes cantidades de datos para un

de autoaprendizaje.

- Digitalización y almacenamiento de datos en “la nube”.
- Realidad virtual aumentada.
- Ciberseguridad.
- Sistemas integrados a niveles horizontal y vertical.
- Fabricación aditiva, y creación de cosas en realidad 3D.
- Simulación por ordenador para evitar pruebas destructivas.

Aunque todos estos componentes influirán en la industria futura, nos centraremos, como ejemplo, en aspectos que pueden afectar más al empleo y condiciones de trabajo:

• Realidad virtual aumentada: Los procesos de medición, construcción o análisis que la visión aumentada o la realidad virtual pueden simplificar, incrementarán la capacidad de construcción y acortarán los tiempos y la necesidad de medios para tener listo un producto. Esto puede significar una reducción

sional para la confección manual de los prototipos que actualmente significan un tanto por ciento importante de todos los centros de diseño.

• Simulación: la posibilidad de recrear funcionamiento, reacciones y consecuencias sobre los productos en situaciones

dentes, que pueden tener robots que pudieran trabajar de forma conjunta en lugares de trabajo como las cadenas de montaje del auto. Pero fundamentalmente, el puesto robotizado se convierte en un puesto menos de trabajo, para un humano.

guir un puesto de trabajo digno, en un futuro.

La presunta inevitabilidad del proceso tecnológico la podemos detectar en nosotros y nosotras mismas. ¿Quién no tiene hoy un Smartphone, o una televisión que graba películas para verlas una semana más tarde y poder adaptarse al horario inhumano que tienes en tu fábrica?

¿Quién no ha comprado una tablet para no saber bien del todo qué hacer con ella?

El sistema ha conseguido imbuir en una parte mayoritaria de la sociedad occidental, la necesidad de consumir inmediatamente el último grito en tecnología. Y esto, unido a la pérdida de conciencia de la clase trabajadora, nos está haciendo perder la percepción de cómo nos afectan los cambios en la sociedad.

L@s capitalistas buscan aumentar sus beneficios a base de conseguir fabricar más barato, sólo si es necesario y entregándolo antes que los competidores. Y en ese objetivo hay unas consecuencias claras de disminución de necesidad de mano de obra y de empleo.



de necesidad de técnicos y profesionales en el diseño de prototipos y desarrollo de preseries, en todos los sectores.

• Fabricación aditiva, creación de objetos en realidad 3D: ya existe la capacidad de producir prototipos directamente desde un ordenador a máquinas 3D. No sólo copadoras 3D, si no máquinas creadoras de piezas complejas y funcionales como cadenas o mecanismos internos en motores. Esto eliminaría la necesidad de la mano de obra profe-

extimas, sin tener que destruir o viajar a los lugares en los que se dan esas condiciones. También evitaría el empleo necesario que hoy se destina a todas esas pruebas de resistencia o destructivas, en productos industriales.

• Robots autónomos o colaborativos. Este es el aspecto más claro de las repercusiones en el empleo de esta "revolución técnico-capitalista". De manera instintiva surgen preguntas sobre los efectos en la salud por el riesgo de acci-

### Cómo nos puede afectar esta "Revolución"

La patronal del auto, como la del resto de subsectores de la industria, se están empeñando en asegurar que con la aplicación de esta robotización todos l@s trabajador@s ganaremos en formación. Pero claro, se refieren a quienes puedan mantener su puesto de trabajo. Quien sea afectado por la más que probable destrucción de empleo que estos robots significarían, irían al paro y a la inseguridad de conse-

## ¿Qué tenemos que hacer?

### 1 .La formación:

L@s afectad@s pueden ser millones de personas que sólo pueden llegar a ser mano de obra poco cualificada y que es la parte más vulnerable de la clase obrera. Una de las esencias del sindicalismo de la CGT es la alternativa pedagógica para acercar el conocimiento a los trabajadores y trabajadoras. Para prepararlas mejor en la defensa de sus derechos y condiciones de trabajo. Sabemos que la ocupación de los puestos de trabajo no siempre es justa e igualitaria. Las empresas y otros sindicatos, usan la contratación como vía de clientelismo y afiliación cautiva.

### Por una verdadera igualdad de oportunidades:

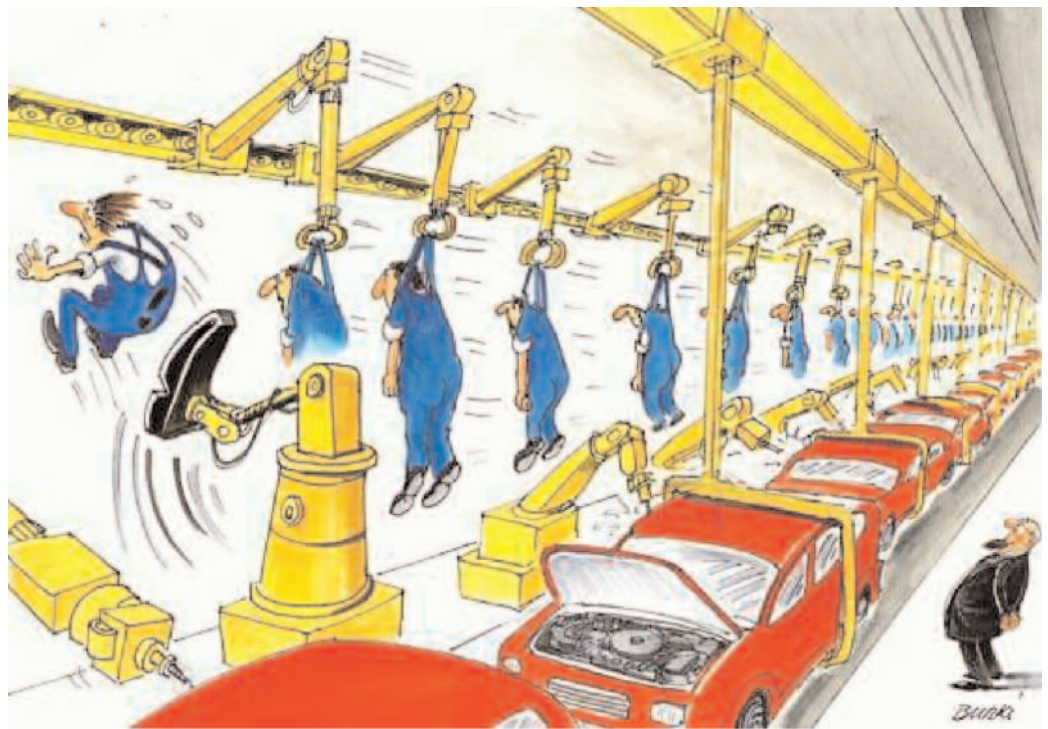
En primer lugar reivindicamos que todas las acciones de información y formación sobre estas nuevas tecnologías SEAN DENTRO DE HORAS DE TRABAJO. Formar al conjunto de las plantillas es otra parte de la inversión que deben hacer las empresas para introducir estos sistemas.

La segunda reivindicación es que todas y cada una de las personas que trabajamos en las empresas de la industria, podamos optar DE MANERA IGUALITARIA Y SIN DISCRIMINACIÓN NINGUNA, A OCUPAR PUESTOS DE MAYOR CUALIFICACIÓN. No sólo como garantía de no vernos afectad@s por los excedentes de empleo que puedan venir,

por medio de la digitalización, los empresarios no paran de plantearnos flexibilidades a la carta. Flexibilidades que aumentarán la desconexión entre las plantillas y generarán individualización de la negociación entre empresa y trabajador y trabajadora. Y sobre todo, impedirán una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral.

Lo único que crea empleo es LA REDUCCIÓN DE JORNADA O LAS PREJUBILACIONES PARA QUE ENTREN JÓVENES EN SU LUGAR.

Las propuestas de más flexibilidad en el sector industrial, sólo responden al interés económico de las empresas y como tal interés económico, es susceptible de ser re-



si no porque todos y todas tenemos el mismo derecho de acceder al conocimiento y a la posibilidad de alcanzar puestos de trabajo de superior cualificación técnica.

### 2. La flexibilidad:

Para cumplir con el Just In Time en el proceso de producción y en el de distribución,

**Es la máquina la que tiene que adaptarse al hombre y no al revés.**

Por mucho que digan otros sindicatos, la CGT mantenemos la posición de que NINGUNA FLEXIBILIDAD CREA EMPLEO, SIEMPRE TIENE EL OBJETIVO DE REDUCIR LA NECESIDAD DE MANO DE OBRA.

chazado y negociado, con la fuerza de las plantillas.

Por eso, la CGT seguiremos rechazando aumentos de flexibilidad y seguiremos planteando alternativas de métodos de trabajo y calendarios que permitan realmente la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

### 3. La competitividad: en cada planta.

Cuando las empresas hablan de esto dentro de la filosofía capitalista, deberían hacerlo de la competitividad de empresas contra empresas. Sin embargo, su objetivo es enfrentarnos plantillas contra plantillas y también dentro de la misma empresa. Dirigentes del Grupo VW hablan de “canibalismo” entre plantillas.

**Si aceptamos sus trampas, perdemos siempre. SOLIDARIDAD!!**

El inicial engaño de que “cuanto mejor le vaya a la empresa, mejor para tod@s”, quedó desmontado hace tiempo. Pero el sindicalismo “oficial” sigue aceptando una productividad sin límites y la competitividad entre trabajador@s, entre centros de una misma empresa en un mismo país y también entre centros de una misma empresa de diferentes países. Los Comités de Grupo Europeos o mundiales, lejos de caminar hacia la internacionalización de la solidaridad entre trabajador@s, se han convertido en los foros de subasta de empleo y reducción de condiciones de trabajo para “asegurar el empleo”

Pero, el concepto de competitividad debería tener una respuesta sindical con las herramientas fundamentales



del sindicalismo de clase; LA SOLIDARIDAD Y EL APOYO MUTUO. Y no caer en la trampa de las empresas.

La aplicación de Industria 4.0 es un nuevo reto de coordinación internacional contra los efectos competitivos que se aplicarían en todo el planeta. En ese camino la FESIM-CGT ha recorrido ya, un camino internacionalista de solidaridad, en la Conferencia Internacional del Auto, donde participan decenas de sindicatos combativos de países como Alemania, Francia, Brasil, Colombia, Korea...

### 4. La pérdida de empleo:

La posible consecuencia más negativa de la aplicación de Industria 4.0. En este sentido, el informe que se hizo público en la última reunión del Foro

de Davos, ... se apuntaba que la digitalización de la industria supondrá la desaparición de 7,1 millones de empleos, y la creación de 2,1 millones para 2020. Guillermo Dorronsoro, Decano de la Deusto Business School.

Es decir; 5 millones de puestos de trabajo, según las previsiones del foro capitalista por excelencia. La destrucción real de empleo puede ser mucho mayor. Desde el punto de vista de la negociación colectiva, es este uno de los temas fundamentales, ligado a la flexibilidad. La respuesta es, sin duda, la reducción del tiempo de trabajo.

La riqueza la generamos nosotr@s, no dejemos que se la queden un@s poc@s.

Mientras otros sindi-

catos se conforman con nulas reducciones de jornada y, por el contrario, aumentan jornada y flexibilidad, la CGT seguimos llamando a los trabajadores y trabajadoras a ir hacia el futuro:

**SI LAS MAQUINAS SON CAPACES DE CREAR RIQUEZA Y ELIMINAR TRABAJOS PESADOS Y REPETITIVOS, NO DEBE SER PARA QUE UNOS POCOS/AS ACUMULEN DINERO QUE NO PUEDEN GASTAR EN MILES DE VIDAS!!, SI NO PARA QUE TODA LA HUMANIDAD MEJOREMOS LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO.**

## Automoción

# PSA, compra de Opel y Vauxhall

La compra de Opel y Vauxhall por parte del Grupo industrial francés PSA (Peugeot-Citroën), es una muestra más del objetivo de concentración de poder y beneficios que las grandes multinacionales llevan desarrollando en los últimos años. Aunque la entrada del capitalismo estatal de la industria china, es un polo de desequilibrio que pretende alcanzar los niveles de producción de las grandes marcas, la realidad es que las multinacionales que dominan el mercado del auto siguen siendo las originarias de los tres centros de producción mundial; EEUU, Europa y Japón.

Todas las grandes marcas aceleran la consecución de acuerdos de colaboración o asociación con el gobierno chino y las empresas que dependen de él. El Grupo VW ha conseguido su número uno mundial gracias a los cuatro millones de ventas en el gigante asiático. El resto de marcas buscan asociarse y crecer en acuerdos de Joint Venture o en compras directas de empresas enteras.

Opel llevaba varios años en una crisis económica que el Grupo General Motors no sólo no escondía si no que señalaba como origen de sus problemas a nivel mundial. Finalmente el tablero de ajedrez se reordena y el Grupo francés por excelencia, intenta posicionarse en un lugar de importancia en la competición mundial del mercado del auto.

Pero esas maniobras de especulación capitalista no sólo son una muestra del neoliberalismo más agresivo entre quienes ostentan el dinero del mundo. Cada decisión de este tipo acaba teniendo consecuencias sobre millares de trabajadores y trabajadoras. Sólo han bastado dos días desde la compra de Opel, para que los nuevos dueños de PSA comiencen con la cantinela de siempre: "sólo se asegurarán las fábricas que sean eficientes".

Y automáticamente entran los dirigentes del sindicalismo institucional y pactista a seguirles el juego. Las declaraciones de otros sindicatos asegurando

que "su" fabrica sí es eficiente, es la comprobación del entreguismo de ese tipo de sindicalismo. En lugar de responder con exigencias de mantenimiento y

solidaria entre todos los trabajadores y las trabajadoras del auto.

La CGT no aceptamos estos chantajes y exigimos que las em-



creación de empleo, así como de reducción del tiempo de trabajo que compense el seguro aumento de beneficios que tendrá esa acumulación de mercado, se dedican a ofrecerse como los más flexibles y entregados representantes de sus plantillas.

Con ello caen en la trampa chantajista de las empresas y abandonan el objetivo fundamental de un verdadero sindicato, del verdadero sindicalismo; repartir el trabajo y la riqueza de manera

presas repartan la riqueza reduciendo las jornadas de trabajo y dediquen sus insultantes beneficios a que las plantillas también disfrutemos de la inmensa riqueza que se genera con la fabricación de cada automóvil. Y lo planteamos para todas las plantillas; las de las empresas constructoras y las de las empresa proveedores y subcontratadas. Porque la solidaridad es la mejor herramienta para conseguir que las empresas repartan la riqueza.



# La unión hace la fuerza



**R**eunidas las secciones sindicales de CGT de las factorías del grupo PSA de Madrid, Vigo y Opel Zaragoza el día 24/03/2017 en Vigo, queremos trasladar a los trabajadores y trabajadoras y al tejido social del entorno de las empresas, las siguientes cuestiones:

- CGT ha mantenido una reunión de coordinación entre sus sec-

ciones sindicales para conocer de primera mano las condiciones de trabajo, empleo, horarios, salarios, etc.

- CGT propondrá y trabajara por ampliar esta coordinación entre los sindicatos de las tres factorías, exceptuando el modelo sindical que comulga con las ideas de la multinacional y permite la degradación de las condiciones laborales.

- Unir fuerzas en la defensa real de los intereses de los trabajador@s y no permitir que la adquisición de Opel por PSA suponga un enfrentamiento o competición entre compañer@s.

- Si con esta compra se pretende cerrar plantas, reducir empleo o rebajar derechos laborales en

cualquiera de las fábricas, ante la tibia respuesta ofrecida hasta ahora del sindicalismo mayoritario, creemos necesario dar una respuesta coordinada y contundente.



## Salud Laboral

# Coeficientes reductores “CGT mueve ficha”

La CGT solicitó en 2014 el establecimiento de coeficientes reductores en la edad de jubilación para las personas trabajadoras que han estado o están en contacto con el amianto así como en el sector del hierro colado conforme a la ley General de la Seguridad Social a través del RD 1698/2011 que así lo permite. Todo ello, teniendo en cuenta que son actividades laborales con un índice muy elevado de enfermedades (profesionales o no) y de mortalidad, así mismo son sectores donde los requerimientos físicos y psíquicos exigidos para su desempeño, resultan de excepcional penosidad y experimentan un incremento notable del índice de siniestralidad a partir de una determinada edad, tal y como acreditó la CGT en sus escritos de solicitud.

Se ha de señalar como punto previo que desde la entrada en vigor del RD 1698/2011 que establece el procedimiento para adelantar la edad de jubilación en sectores con un especial índice de mortalidad y morbilidad, no se ha apro-

bado ninguno, con lo que el citado RD está siendo papel mojado.

Es este ámbito, representantes de CGT en el sector del hierro colado y miembros de la Federación del Metal de CGT (FESIM), mantuvieron el pasado 14 de febrero una reunión en el Senado con miembros del grupo parlamentario de Unidos Podemos.

Hasta la actualidad, la Administración y en particular la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, encargada de receptionar dichas solicitudes, se ha dedicado a demorar el procedimiento inicialmente con cuestiones formales y a tener estancadas las dos solicitudes, haciendo dejación de sus funciones y dando la espalda a la salud de las personas trabajadoras de los sectores del amianto y hierro colado.

Con fecha 16 de marzo de 2017, la DGOSS ha notificado a la CGT que traslada la solicitud de adelantamiento de la edad de jubilación (únicamente la del hierro colado), a la Secretaría de Estado

de Empleo a fin de que ordene llevar a cabo a los órganos competentes, los informes que establece el RD 1698/2011 en el sentido de evaluar la siniestralidad, mortalidad y morbilidad, los requerimientos físicos y psíquicos en función de una determinada edad del sector en cuestión.

El traslado de la solicitud a la Secretaría de Estado de Empleo, únicamente de la solicitud del sector del hierro colado se ha debido de hacer, desde el minuto 1 y no después de casi 3 años desde la solicitud con lo que se demuestra el nulo interés por parte de la Administración respecto a los derechos de salud de las personas trabajadoras.

Por ello, desde CGT entendemos que la Administración debe de cumplir con sus funciones de la siguiente forma:

- Actuar de manera eficiente y diligente con la solicitud del hierro colado con la finalidad de elevar los informes correspondientes para evaluar que el sector del hierro colado es especialmente penoso e

insalubre.

- Impulsar la solicitud del amianto dando traslado a la Secretaría de Estado de Empleo para que se elaboren los informes correspondientes.

- Con carácter general dé cumplimiento al RD 1698/2011, aprobando la anticipación de la edad de jubilación en aquellas solicitudes que se encuentren en trámite de aquellos sectores laborales que causen un especial perjuicio a la salud de las personas trabajadoras afectadas.

También decir, que desde CGT entendemos que no solo el sector de hierro colado debe de someterse a una revisión para la aplicación de este RDL, si no que son muchos sectores tanto dentro del ámbito del Metal como fuera, los que deben de ser revisados, por lo CGT va a seguir trabajando con sus Secciones Sindicales con el fin de que este RDL no caiga en el olvido y realmente se utilice para lo que “supuestamente” se aprobó.

## Despidos por baja por IT

Las últimas sentencias que califican como nulos los despidos en caso de estar de baja por IT, son una buena noticia. En efecto, la judicatura española cambió su posición en esta materia sentenciando el Tribunal Supremo que aunque una persona estuviera de baja podía ser despedido por su empresa. Durante más de quince años las empresas del metal, y de todos los sectores han aprovechado esta jurisprudencia para aplicar una medida claramente injusta.

Aprovechando esta situación miles de compañeros y compañeras han sido despedidos y las empresas se han “deshecho” de personas menos productivas. El final de estos trabajadores y trabajadoras, mayoritariamente era el despido improcedente, ganando lo injusto del despido, pero viéndose en la calle igualmente.

Ha tenido que ser una sentencia de los tribunales europeos la que ha hecho cambiar esta situación y, de nuevo, comienzan a haber sentencias de nulidad que permiten defender con más ga-

rantías a quienes, en muchas ocasiones se ven enferm@s fruto de las condiciones de trabajo de la misma empresa que luego los despide. Igualmente, quienes enferman pueden asegurar que las empresas no pueden utilizar una situación nunca querida por nadie, para además, castigar con el peor de los momentos de una persona con trabajo; el despido.

Pero seguimos teniendo una barbaridad jurídica en nuestras relaciones laborales, esta vez recogida por la ley. El Estatuto de los Trabajadores, en muchos casos un estatuto contra los trabajadores, establece en su artículo 52, la posibilidad de despedir de manera “objetiva” a alguien que tenga una ineptitud sobrevenida después de su contratación. Es decir; alguien a quien le puede “sobvenir” una enfermedad, o sea, cualquier persona, puede además verse despedido por 20 días por año, como segunda consecuencia de su enfermedad.

Es esta una situación tan injusta y aberrante como la que se



ha enmendado por los tribunales europeos, que debe tener también un cambio legislativo que repare semejante barbaridad.

La FESIM llevamos varios años planteando esta reivindicación y exigimos que sea eliminado este aspecto del Estatuto de los Trabajadores. Tanto por una enfermedad común como por las enfermedades profesionales generadas por las condiciones de trabajo, cada vez menos seguras y más incapacitantes, quien debe asumir las consecuencias de una readaptación de esta personas en un

puesto de trabajo adaptado a su nueva situación, es la empresa que gana una plusvalía por su trabajo.

Por ello debemos seguir luchando en los juzgados, y sindicalmente en los puestos de trabajo de las empresas, porque no se despida a nadie estando de baja. Pero también hemos de seguir planteando a los partidos políticos que así lo entiendan, cambios legislativos que eliminen este aberrante concepto recogido en el artículo 52 del ET.

# Frenos y Conjuntos (Valladolid)



**T**odas y todos hemos sido testigos de las últimas noticias que nos llegaban desde la factoría Vallisoletana de Frenos y Conjuntos. El gran seguimiento de las huelgas convocadas por el comité de empresa a raíz del conflicto abierto con la dirección de la multinacional, nos ha servido a todos como ejemplo y como aliento en la lucha sindical que mantenemos día a día con estos grandes monstruos del capitalismo.

Por este motivo, queremos empezar este nuevo ciclo de entrevistas conociendo un poco más de fondo a los compañeros de CGT en Frenos y Conjuntos, y así conocer más a fondo el conflicto

• **¿Cómo y cuándo nace la Sección Sindical?**

Constituimos la sección sindical en el año 2010.

• **¿A qué se dedica la empresa? ¿numero de trabajador@s?**

A día de hoy somos 170 trabajador@s. FyC es una empresa proveedora de la automoción, para marcas como Renault, Iveco, Volkswagen...etc.

• **¿Qué representación habéis tenido en el pasado y que representación tenéis actualmente?**

Hasta las últimas elecciones sindicales CGT hemos tenido solo un delegado y en lo mejor de los casos dos de los nueve miembros del comité. UGT siempre había tenido la mayoría absoluta. Tras las últimas elecciones, CGT somos los más votados en el grupo obrero con tres delegados,

siendo la segunda en la totalidad de la plantilla, al tener UGT dos delegados en oficinas. Aún así tenemos la Secretaría y la Presidencia del comité de empresa.

• **¿Todos conocemos los últimos hechos que han tenido lugar en FyC, brevemente, podríais resumirnos cómo nace el conflicto?**

Frenos y conjuntos pertenece al grupo industrial Lingotes Especiales S.A., cuya fábrica se encuentra apenas a un kilometro de Frenos y Conjuntos. Pese a ser de la misma compañía, las diferencias salariales y sociales son abismales, ya que la en su fábrica, los compañeros de Lingotes Especiales tienen convenio propio y nosotros nos regimos por el convenio del metal provincial. Hace unos meses nos reunimos con la empresa para intentar conseguir mejoras y tras la negativa de la dirección a negociar, comenzó el conflicto que ya conocéis.

• **¿A día de hoy en qué situación estáis?**

El jueves 23 de marzo, se firmó un

acuerdo con la empresa en el que se incluyen la mayoría de puntos que exigíamos.

• **¿Qué realidad sindical hay en la actualidad en FyC?**

Estamos recuperando poco a poco el espíritu de la asamblea en los centros de trabajo, aparte de dar información directa al trabajador.

• **¿A qué sindicato local pertenecéis?**

Al Sindicato del Metal de Valladolid.

• **¿Participáis y colaboráis con el sindicato fuera de la fábrica? ¿Y con alguna asociación o movimiento en la calle?**

En todo lo que podemos: permanecías en el sindicato, apoyo a otras secciones, movilizaciones en la calle... etc.

• **Carta blanca:**

Tan sólo queremos dar las gracias a todas las secciones sindicales que nos han mostrado su apoyo durante el conflicto que hemos tenido con la empresa. Ha sido duro, pero ha merecido la pena.