



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

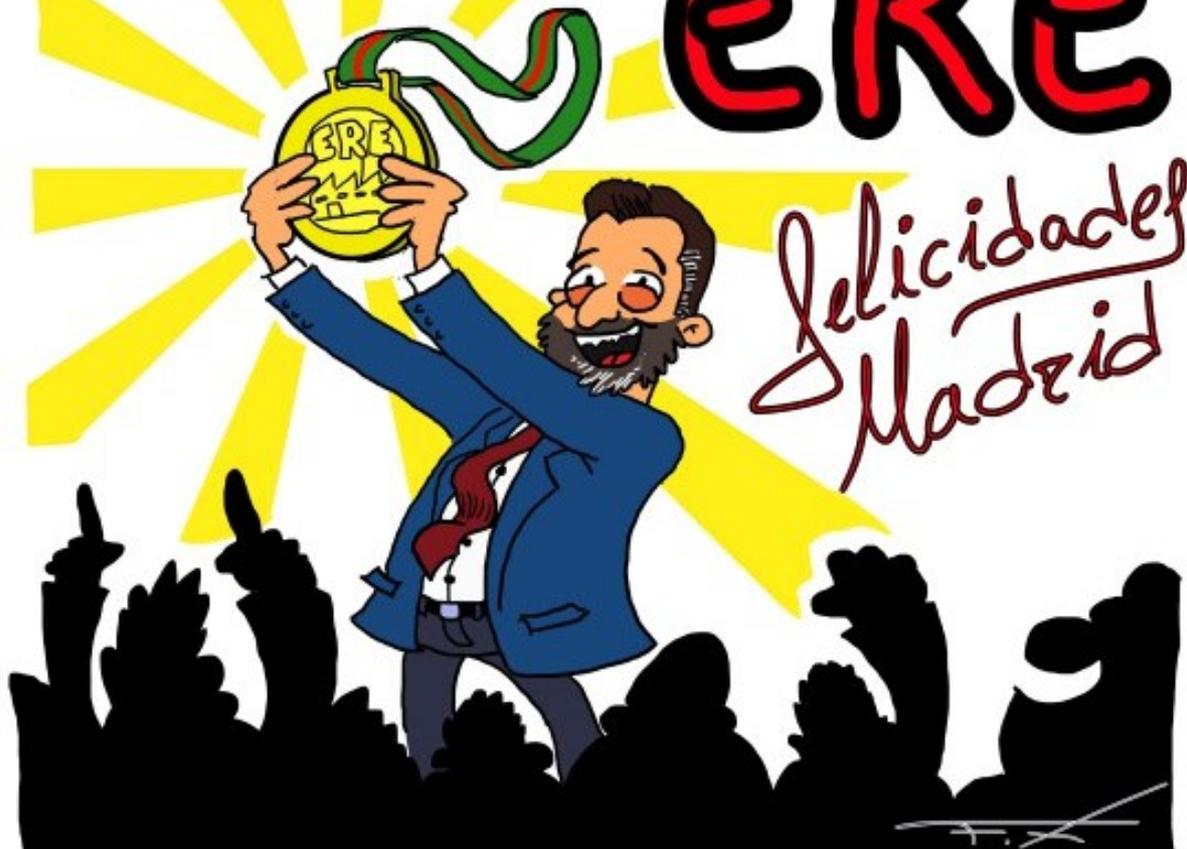


ENERO 2018

LA CUÑA.

EXPRESA TU OPINIÓN

MEDALLA DE ERE



SUMARIO

- **Editorial**
- **Referendum, Despido Del Jefe Y Calendario.**
- **Comic.**
- **Un Futuro Oscuro.**
- **Convenio Colectivo.**
- **De Los Eventuales Y El Trabajo Esclavo.**
- **Despido Fulminante...**
- **El TSJ Vuelve A Dar La Razon A CGT...**
- **EL TSJ Condena A Iveco...**
- **Ni Chantajes, Ni Cesiones.**
- **Resolucion Del Sector Del Auto Y Metalurgico.**
- **[Tod@s](#) A La Huelga El 8 De Marzo.**
- **Juicio Pablo Hasel.**

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.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

EDITORIAL

Otra vez estamos por la planta... estos meses han sido muy duros para esta Sección Sindical... aunque otros digan lo contrario, la negociación de un convenio colectivo que pretende conseguir lo mejor para la plantilla, pero siempre haciendo valer los pilares que mantienen como combativa a esta organización es duro. Y mas en este tipo de sociedad en la que vivimos, un capitalismo devorador para el beneficio de unos pocos a costa de pisotear a los demás...

Hemos sufrido también algunos cambios en la sección... se retiraron en el turno A Piru y Henar y comenzaron en la lucha Jose e Ivan, también se retiró Javi tras la vuelta a la actividad del Ternero. Esta lucha no es un trabajo placentero y/o reconfortante, alguna vez consigues avanzar, la mayoría de las veces te encuentras contra el muro... Gracias a [un@s](#) y [otr@s](#) por vuestro trabajo...

También nos encontramos con malas noticias. El fallecimiento de compañero Chema, desde aquí vaya nuestro reconocimiento y agradecimiento por su militancia, por enseñarnos en nuestros primeros pasos como se debe luchar dignamente en el puesto de trabajo. También desde aquí mandamos ánimo al compañero Julito, que está pasando por unos momentos de salud delicados. Compañeros que merecen nuestro respeto, con orgullo llamarlos compañeros.

Hemos vivido momentos anecdóticos como os relatamos en un artículo de esta cuña, la situación del referéndum, el despido fulminante del jefe de personal y algunas situaciones más que creemos necesarias relatar.

En el futuro laboral inversiones...una daily que se posiciona y que tendrá que ser renovada, y un step 2 del stralis que parece lejano. No sabemos si se llegará a producir en el futuro, de esto tendrá buena culpa el lanzamiento del vehículo nuevo, pero si creemos que aun siendo muy positivos no se produciría antes de tres o cuatro años. Esperemos que la situación en planta sea de estabilidad, creemos que bastantes baches hemos saltado...

También hemos vivido dos momentos muy gratificantes para la sección. Las dos sentencias a nuestro favor, y de las que podréis leer más adelante, son razones más que suficientes para continuar peleando por vuestros derechos. Respetando a quien no crea conveniente realizar una huelga, pero exigiendo el derecho constitucional que nos permite realizarla, sin miedo o coacciones. Exigiendo nuestros derechos como en la sentencia de las horas extras.

Ya hemos dicho en este foro y en otros que somos una plantilla adulta y que la toma de una decisión debe ser individual de cada persona, después esta decisión sumada a la de los demás tendrá una consecuencia sobre el grupo. Actuemos como [individu@s](#) independientes y no como un rebaño que necesite de pastor...

SALUD Y COMENZAMOS



REFERENDUM, DESPIDO DEL JEFE Y CALENDARIO

Desde esta sección sindical y después de todo lo acontecido en estos últimos meses, queremos dar nuestro punto de vista respecto a lo más relevante y anecdótico.

REFERENDUM

Como todos habéis podido comprobar, después de unos cuantos años incumpliendo el reglamento interno del comité respecto a la negociación colectiva se ha realizado referéndum. No sin que antes alguna sección sindical intentara poner en funcionamiento la maquinaria del miedo y la golosina de los atrasos y decir que hasta aquí dio la negociación. Los sindicatos mayoritarios volvieron a demostrar sus limitaciones con la paz social firmada y volvieron a utilizar el discurso de lo menos malo, para no ceder antigüedad y blablaaablaaa.

Una de las curiosidades fue la baja participación, eso ya habrán echo su análisis porque nos metemos en temporada electoral.

Otra curiosidad, los 319 votos a favor de la firma, donde la mayoría de los empleados bien adoctrinados como siempre acudieron a votar. Una vez más condicionaron el referéndum, para conseguir la firma de un convenio que beneficiaba a este grupo en la mayoría de lo negociado.

Otra curiosidad, es que un ilustre de los sindicatos mayoritarios, fue diciendo que dentro del sector de los empleados se estaba haciendo campaña para el **NO** a la firma del convenio. También se intento la firma de eficacia limitada, porque una vez más no han hecho claudicar a CGT



con sus chantajes para ratificar dicho acuerdo. Además, poco tiempo después de la firma en la planta un grupo de trabajadores de otra factoría a dado un ejemplo de dignidad y ha solicitado a la central sindical que firmo la eficacia limitada que retrocediera y negociara un convenio digno para la mayoría de la plantilla.

Desde CGT, seguiremos trabajando en la concienciación para perder el miedo a la mentira y la especulación, con tod@s l@s trabajador@s afiliad@s y no afiliad@s y poder llegar al día en que logremos un convenio digno mediante la lucha y la acción sindical.

DESPIDO DEL JEFE DE PERSONAL

El viernes día 3 de noviembre el secretario general de la sección sindical de UGT, nos comunica que en media hora nos convoca la dirección a una reunión, sin saber cuales son los motivos, nos encontramos en la sala al director de planta y al responsable de recursos humanos de IVECO España-Portugal. Este nos comunica de forma verbal el despido del responsable de recursos humanos de Valladolid argumentando falta de confianza, desconocimiento del convenio y todo tipo de monserga.



El hasta entonces jefe de personal no estuvo presente en dicha reunión que fue humillante a la persona, y aunque a nosotros nos cuadran los argumentos no sabemos si algún día sabremos la verdad.

El lunes día 6 de noviembre fue presentada la nueva responsable de recursos humanos, lo sorprendente fue que como ya esta firmado el convenio todo fueron buenas palabras y mejores noticias, nos contaron que esto tiene mucho futuro, que apuestan por Valladolid, que somos un ejemplo, futuro de inversiones, sin especificar ni cuando ni donde o como..., Pues la moraleja de este cuento es que para la empresa no hay imprescindibles.

CALENDARIO 2018

Una vez más tanto la empresa como CC00 y UGT, se saltan la legalidad y negocian el calendario laboral 2018 sin contar con representación de CGT, en la negociación de dicho calendario, nos otorgan el derecho cuando les viene en gana, y cuando no les interesa no cuentan con nosotros, tomaremos medidas respecto al derecho que nos pertenece y no renunciaremos a dicho derecho y todos los que nos vulneren.

A ver quien se cansa antes de ir al juzgado...

EL RUISEÑOR



COMO NUEVA RESPONSABLE DE RRHH ME PONDRE AL DIA DE LO QUE HA OCURRIDO POR AQUI ULTIMAMENTE

POR EJEMPLO, EL DESPIDO DEL ANTERIOR RESPONSABLE



¿QUE ME VAN A DESPEDIER A MI! YO QUE HE TRABAJADO EN GRANDES EMPRESAS POR TODO EL MUNDO, LOGRANDO LO

QUE NADIE CONSIGUIO, SE ME RIFAN, SUERTE TIENE ESTA EMPRESA DE QUE LES HAGA EL FAVOR DE ESTAR AQUI, YO SOY EL MEJOR Y NADIE...



¿QUE COMO HA PASADO? ¿QUE HAGO YO AQUI!?



"NUEVAS CONTRATACIONES"

¡JEFE! ME ESTOY VOLVIENDO LOCO, LLEVO HORAS BUSCANDO UNA REFERENCIA QUE

ME HAN PEDIDO URGENTE Y NO ENCUENTRO POR NINGUN SITIO

DIME CUAL



LA R2D2 Y LA C3PO

TU ERES NUEVO ¿VERDAD?



UN FUTURO OSCURO

Un futuro oscuro es lo que nos espera en esta fabrica en los próximos años. Tan oscuro, que no se si alguno vamos a ver el final del túnel. La empresa está dilapidando nuestro porvenir, ya que gracias al núcleo de las propuestas aceptadas para este convenio y próximos, se antoja sombrío.

Cuando entré en Iveco a trabajar, hace ya 20 años, veía con cierta envidia a los compañeros veteranos ya que, gracias a su antigüedad, ganada con mucho esfuerzo y que costó muchos derechos, tenían un poder adquisitivo lo suficientemente alto como para no tener preocupaciones económicas. Pero con nosotros va a ser muy distinto...

El objetivo principal de la dirección estaba claro, ligar un porcentaje muy alto de la subida salarial a conceptos variables como presencia y absentismo, objetivo que han cumplido y que a ésta plantilla le ha salido muy caro, ya que por la media de edad de los trabajadores, va a ser muy difícil que percibamos el 100% de la subida salarial.

Entiendo que si el trabajador va a su médico de cabecera sintiéndose mal, es éste, el que preparado con una carrera de años, juzga si el operario está o no para desempeñar su actual puesto, y lo que han conseguido es que vayamos a trabajar jodidos de salud para no perder la subida salarial.

Con la actual subida salarial a, sobre todo valores variables, se darán muchos casos en los que se cobre menos con 55 años que lo que se cobraba bastantes años atrás. Por esto no se puede permitir que sigamos desviando esa gran parte de la subida a conceptos que no están en mano del trabajador subsanar y menos aún cuando es por la fatídica situación de que el operario esté sufriendo una baja o tiene que acudir a su médico de cabecera, o para acompañar a un familiar.

No podemos permitir que se siga ligando la salud de los trabajadores a su sueldo, ya que irremediamente vamos teniendo una edad en la que las visitas a los servicios médicos son obligados y por los ritmos de trabajo rompedores a los que somos sometidos, nuestro sueldo se verá reducido a niveles de cuando casi no teníamos antigüedad.

SALUD Y LUCHA OBRERA

CONVENIO COLECTIVO

¡Ya tenemos convenio! A día 11 de Enero nos entregaron el nuevo convenio colectivo 2017-2019. Deciros que el preacuerdo se firmo a 31 de Octubre del pasado año, siendo el acuerdo definitivo a mediados de Noviembre.

Pasamos a contaros a continuación los cambios habidos de algunos artículos.

Artículo 10.-Clasificación de general. Grupos profesionales y niveles salariales.

Redacción actual:

- Grupo profesional II: Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan tareas de ejecución autónomas que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento, llevándose a cabo bajo supervisión y responsabilidad de un superior del que dependen.

Sobre este cambio de redacción entendemos que se hace para aclarar quien es responsable de la supervisión, siendo antes un poco confusa.

Artículo 11.-Agrupación de grupos profesionales y de niveles salariales.

Poco que decir sobre este artículo mas allá de la creación dentro del Grupo IV Nivel II una nueva categoría denominada Jefe de gestión, aclarando la empresa que no hay nadie en estos momentos que vaya a realizar dicho cargo o puesto.

Artículo 15.-Concurso oposición.

En este artículo varían los puntos B.1., B.2., B.3., E.a, G. y J.1.

B.1. Redacción actual:

- Anuncio: El departamento de Recursos Humanos, mediante los instrumentos establecidos a tal efecto, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un periodo no inferior a 2 días laborales para información y convocatoria del personal, expresando en la mismas los requisitos particulares que sean procedentes, así como, la persona referente del Área objeto del concurso.

Aquí se aumenta de 2 a 3 días laborales dicho anuncio.

B.2. Redacción actual:

-Publicaciones: En las 24 horas siguientes al cierre de las solicitudes se publicara la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de un día laborable para reclamaciones, las cuales se resolverán en las 24 horas siguientes.

En este caso se recortan los plazos en publicación, pasa de en el 2º día a las 24 horas siguientes, en reclamaciones pasa de 2 días laborales a 1 día y la resolución dentro de los 3 días siguientes a las 24 horas siguientes.

B.3. Redacción actual:

-Publicación definitiva: El día que se resuelvan las reclamaciones se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución.

Cambia le redacción pero a nuestro entender viene a decir lo mismo.

E.a). Redacción actual:

-a). Formación: asistencia con aprovechamiento a cursos de formación:

dentro del cuadro ciclo grado superior o equivalente se añade bachiller.

En este articulado se incluye en el sistema de puntuación el grado de estudios bachiller.

J. Plazas desiertas: Redacción actual:

1.- En aquellos puestos de trabajo que por sus específicas características no sen de fácil cobertura externa, se procederá a formar al candidato que haya obtenido la mayor puntuación en la prueba práctica puntuable en el puesto objeto de concurso, durante un mínimo de 15 días y un máximo de 4 meses, este plazo podrá ser ampliado, a criterio del tribunal de examen, en aquellos casos en que lo considere necesario.

Antes se limitaba solo hasta 4 meses el aprendizaje y adaptación al puesto.

Artículo 21.- Movilidad funcional:

En este artículo solo se cambia el articulado en el apartado de movilidad funcional entre Unidades Operativas diferentes, polivalencia y comisión de movilidad.

Redacción actual:

- Entre Unidades Operativas diferentes, la prioridad será para los trabajadores voluntarios, en el caso de no encontrar voluntarios, serán trasladados aquellos trabajadores con una experiencia previa en la Unidad Operativa de destino, y con un menor nivel de polivalencia dentro de la Unidad Operativa de origen. Siempre y cuando sea posible dentro de la organización, se aplicará un sistema de rotaciones (dentro del mismo grupo profesional) entre los diferentes puestos de planta.

En el anterior convenio en este artículo se hacía referencia a la creación de un protocolo de rotaciones que debería de haber estado redactado como mucho en fecha 31-Marzo-2014. A día de hoy todavía no tenemos conocimiento de nada que se le parezca.

Polivalencia.

Redacción actual:

- Es entendida por los firmantes como la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones tareas de al menos 4 puestos de trabajo distintos, que por lo general, han de ser equivalentes y de niveles salariales iguales dentro del mismo grupo profesional.

Sera responsabilidad de cada Supervisor actualizar las matrices de Polivalencia de cada G.I., las mismas serán publicadas en los tabloneros establecidos para ello con carácter trimestral.

Todos aquellos puestos que no se hayan desempeñado en un periodo de 12 meses, serán eliminados de la matriz de polivalencia individual.

En el anterior redactado no se especificaba los 12 meses, aunque si se alegaba como excusa para el no pago de la misma en al menos en algunos casos de los cuales tenemos conocimiento.

Comisión de movilidad.

Redacción actual:

- la comisión paritaria de movilidad, compuesta por los firmantes del presente Convenio, tendrá como competencia:

- a) La definición de grupos profesionales que agrupen los distintos oficios dentro de la empresa.
- b) Poseer registro actualizado de la polivalencia de los trabajadores de la empresa.
- c) Dar información oportuna que sirva para identificar el personal idóneo para cubrir vacantes de superior grupo profesional y/o nivel salarial.
- d) Dar información oportuna, en casos de cambio organizativo, sobre el personal más apto para cubrir vacantes de inferior categoría profesional o el personal que deberá cambiar de oficio/grupo profesional.
- e) Proponer acciones de movilidad.
- f) Limitaciones de condiciones físicas disminuidas: se tendrán en cuenta en las acciones de movilidad.

Se tendrán en cuenta, al efectuar los traslados, las posibles limitaciones médicas de las personas a trasladar en relación a los puestos a cubrir, de acuerdo a las indicaciones del departamento EHS (Environment, Health and Safety) y en aplicación del protocolo de cambio de puesto por motivos médicos existente dentro de la planta.

Asimismo, a la hora de efectuar traslados, se tendrán en especial consideración la situación de las personas con una edad cercana a la prevista de jubilación, según la normativa laboral vigente.

Se introduce el infame protocolo de cambio de puesto por motivos médicos, todos sabemos que este protocolo fue aprobado a costa de nuestro compañero "PASKU".

Artículo 26.- Definición y criterios generales de la flexibilidad.

En este artículo lo más destacado son los siguientes puntos:

1º.- Dentro las reglas de comunicación flexibilidad, desaparece la ½ hora de prolongación de jornada en sábados por la mañana, las jornadas de sábado tarde.

2º.- Aumentan los valores tanto a compensar (66,16 a 67,89) y flexibilidad a pagar (18,89 a 19,48). **Por contra desaparece de la redacción del artículo la revalorización de estos conceptos en la misma medida que las tablas salariales.**

3º.- Liquidación horas de crédito a más: se aumentan los valores (85,76 a 87,95) adicionales a los (67,89) ya cobrados. Para poder compensar estas jornadas se tiene que superar el 50% de las 200, o sea 100 horas de bolsa individual, siendo la compensación en jornadas completas (8 horas, 13 días) convirtiéndose en la realidad en 104 horas para poder pedir la compensación.

4º.- Liquidación horas de crédito a menos: se aumentan los valores (66,16 a 67,89), eliminándose la caducidad de las mismas, (antes 4 años).

Hacer una aclaración al respecto de horas trabajadas a menos, no se descontaran la bolsa en los siguientes supuestos:

- Salida forzosa de la empresa vía despido.
- Finalización de contrato.
- Jubilación.

Artículo 30.- Calendario laboral.

Se creará una comisión paritaria compuesta por la RLT y los miembros de la empresa de ambas plantas, con el objetivo de elaborar un calendario laboral que se adapte a las necesidades de ambas plantas.

Artículo 36.- Composición del salario:

Desaparece dentro del complemento del puesto de trabajo el Plus de toxicidad, penosos y peligrosos. También desaparece dentro del complemento por calidad y cantidad la prima media.

Artículo 44.- Plus transporte.

Redacción actual: Aquellas personas que siendo usuarios del transporte colectivo, y que debido a que su trabajo no se corresponde por la producción, estando sujeto a turnos, percibirá una ayuda económica de 4 euros.

Cuando por necesidades productivas se trabaje en turno de noche el coste del transporte será asumido por la Empresa, **Quedarán excluidos de la aplicación del presente párrafo aquellos trabajadores que a partir de la vigencia del presente convenio colectivo, se adscriban de manera voluntaria, al turno de noche.**

Artículo 48.- Plus presencia:

Este plus deja de revalorizarse en tablas, pasando a ser un valor lineal, y fijado su importe año a año. Estos valores vienen reflejados en el anexo II del presente convenio.

También se modifica el articulado, al introducir la hospitalización con pernocta, con un mínimo de 48 horas, siendo en el anterior convenio enfermedad grave. Esto se suma a accidente laboral, permisos especiales por matrimonio o fallecimiento de un familiar de primer grado, como no computables en absentismo.

Artículo 49.- Gratificaciones:

Se congela el valor de la prima de horas en el presente convenio en cada una de las pagas extraordinarias. Fijado el valor en 87,26 que el mismo del año 2016.

Artículo 50.- Complemento enfermedad o accidente.

Sin parte de baja: antes 24 horas anuales, ahora se sigue respetando la s 24 horas, sin embargo solo se podrá justificar una jornada completa, siendo necesario la justificación de la falta al trabajo por parte del médico. A partir de la hora 25 se dejara de percibir los complementos.

Con parte de baja: Los 3 primeros días a razón de salario convenio, plus personal de adecuación, plus re conversión, antigüedad y prima o premio. A partir del 4º día se abonará con las percepciones correspondientes a accidente de trabajo, a excepción del plus presencia recogido en el Anexo II del presente convenio. También se cambia el complemento en caso de baja por enfermedad se regulará con las antiguas medidas B. pero sin tener en cuenta los niveles de absentismo de la fábrica en relación a los niveles del sector.

Dada la importancia que creemos que tiene el destinar una gran parte de la subida salarial al Plus Presencia, hemos elaborado esta tabla informativa de las horas a las que corresponden los porcentajes de absentismo respecto al numero de días laborables del mes para deducir que porcentaje del Plus corresponde:

% PRESENCIA	DIAS LABORABLES DEL MES										% A COBRAR
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
99,00%	1H. 2M	1H 7M	1H 12M	1H 17M	1H 22M	1H 26M	1H 32M	1H 36M	1H 41M	1H 46M	100,00%
Del 98% a 98,9%	De 2H 5M a 1H 8M	De 2H 14M a 1H 14M	De 2H 24M a 1H 19M	De 2H 34M a 1H 24M	De 2H 43M a 1H 30M	de2H 53M a 1H 35M	De 3H 3M a 1H 40M	De 3H 12M a 1H 46M	de3H 22M a 1H 51M	De 3H 31M a 1H 56M	77,80%
Del 97% a 97,9%	De 3H 7M a 2H 11M	De 3H 22M a 2H 21M	de3H 36 M a 2H 31M	De 3H 50M a 2H 41M	De 4H 5M a 2H 51M	De 4H 19M a 3H 2M	De 4H 34M a 3H 11M	De 4H 48M a 3H 22M	De 5H 2M a 3H 32M	De 5H 17M a 3H 42M	57,13%
MENOS DE 97%											0,00%

Como podréis comprobar, el porcentaje de la subida salarial que se destine a este plus lo dejaríamos de cobrar el mes que la ausencia al trabajo sea superior a poco mas de 5 horas en el mejor de los casos, un mes con 22 días laborables, ya sea por permisos retribuidos o cualquier otra causa salvo unas pocas excepcionalidades.

Artículo 51.- Gratificación variable por resultados:

Se incrementa este valor hasta los 1000 euros, para los 3 años de convenio. Los objetivos para alcanzar la paga pasan de ser fijados a primeros de año a en los 15 primeros días de cada trimestre.

Artículo 54.- Invalidez permanente total o absoluta:

Se podrá tener por parte de la empresa contratada una compañía aseguradora para el importe de las indemnizaciones, en cuyo caso, informara a la RLT.

Artículo 55.- Permisos retribuidos:

Se mantienen las 24 horas anuales para la asistencia al médico de cabecera con un máximo de 2 horas durante la jornada, **a partir de ahora se podrá incluir dentro de este permiso el acompañamiento de hijos menores.**

Traslado de domicilio, ahora se ha incluido, que no deberán pasar más de 30 días desde la fecha de empadronamiento y la fecha de disfrute del permiso.

Este artículo tiene una mención aparte por el echo que esta creado para y por los empleados a turno partido, recuperación de horas, estableciéndose un máximo de 3 horas de permiso y día y su recuperación se hará en fracciones de mínimo 1 hora dentro del mismo mes.

Artículo 57.- Jornadas reducidas:

Como ya sabréis por ley paso de los 8 años a los 12 años por cuidado de hijos menores.

Artículo 58.- Fondo social:

Dicho fondo social se dotará en dos partes:

- Un importe fijo anual de 2.000 euros.

- Una dotación de 22,2 euros (antes 21,2) por trabajador y año.

Así mismo se dotara para la cobertura de los gastos generados en el desarrollo de su actividad sindical al Comité de Empresa, a través de CIF, de un importe fijo anual de 6.200 euros.

Artículo 62.- Grupo Empresa:

Dicha aportación sera de 9,5 euros por trabajador y año (antes 10,5).

Préstamo vivienda, desaparece este préstamo, encuadrado en anterior convenio en el Artículo 64.

Artículo 65.- Transporte:

E fondo destinado por la empresa para el transporte de personal pasa de 97.391 a 99.391, incrementándose esta cifra cada año, en los porcentajes pactados en este convenio.

Artículo 66.- Adquisición de productos FCA:

Se elimina la posibilidad de descuentos en la compra a los ascendientes y descendientes en primer grado.

Artículo 67.- Póliza de accidentes:

Valor por asegurado en 21.036 euros, seguro contratado con Generali España, cubriéndose las contingencias de fallecimiento e invalidez parcial.

Artículo 68.- Seguro de vida:

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa contratará una póliza que cubra el posible fallecimiento de cualquier trabajador, y cuyo capital por asegurado será de 21.036 euros.

A la vista de la redacción definitiva del Convenio, en CGT seguimos valorando negativamente este nuevo Convenio, principalmente por el echo de la merma salarial que sufriremos, tanto a nivel de la paga presencia como en la congelación de varios de los conceptos salariales para los próximos años.

DE LOS EVENTUALES Y EL TRABAJO ESCLAVO

Parece que nadie recuerda cuando una gran mayoría de los compañeros teníamos contrato eventual y éramos respaldados por el comité cuando la empresa quería aprovecharse de los compañeros más desprotegidos y precarios para sacar sus chapuzas y incompetencias adelante, y se hacía frente con el apoyo de la mayoría de la plantilla. Sin embargo si antes existían algunas excusas y justificaciones ridículas por parte de CCOO y UGT, en estos tiempos ya consienten que utilicen a los eventuales como pura mercancía, animando a la competitividad entre compañer@s para que puedan pillar un contrato relevo, aunque ya estén más que adjudicados.

Lo cierto es que estas nuevas contrataciones han llegado gracias a muchos de los compañeros que han dejado de colaborar y no hacen horas extras. Otro de los motivos es la subida del absentismo debido a que cada vez son más los compañeros que se encuentran con problemas de salud derivados de las nefastas condiciones laborales y la nula inversión en cuestiones ergonómicas algo que CGT lleva denunciando desde la implantación de los ritmos explotadores, impuestos con la colaboración de CCOO y UGT.

Por lo tanto y haciendo un análisis de las condiciones laborales en estos últimos años, parece que el capital de la empresa si que tiene futuro, pero nuestro futuro parece más que crudo puesto que sin salud no hay futuro, y te conviertes en una mercancía nada rentable para su capital manchado de salud obrera.

Pero eso no es un problema para la empresa y su sucio capital, sino para el conjunto de la plantilla que ya vamos teniendo una edad y donde los problemas de salud van saliendo “poquito a poquito”, dado que no somos capaces de hacer frente a nuestra futura guillotina y cada vez tenemos la cabeza más a merced. Puesto que por parte de los sindicalistas esto no lo quieren ver desde su posición más que privilegiada, somos los propios trabajadores los que debemos autodefendernos de la agresión a nuestra salud. Nunca han tenido reparo en firmar nuestra sentencia de muerte, para así ellos dentro de esa firma traidora incluir su seguro de vida, estar liberado, y no ser un explotado y un oprimido más.

El otro gran problema es no hacer frente mediante la acción sindical al médico de esta empresa, puesto que esta atentando continuamente contra nuestra salud y los trabajadores ya le tendríamos que a ver puesto de patitas en la calle parando la producción y que vuelva por donde vino. Muchísimo cuidado con seguir los pasos de este supuesto profesional de la medicina, te puede acarrear muchos problemas, más de los que tenías posiblemente, nunca es tarde, desde CGT lo debatiremos y veremos cuando es el momento para asestar este golpe de acción sindical, para poder garantizar que la acción salga bien y quitarnos a este individuo del medio y así el que venga que coja nota y si quiere, que se ponga a velar por nuestra salud, o si sigue la política sucia de la empresa para cumplir sus rancios objetivos acabara como el que se fue, despedido mediante la dignidad y la rabia obrera.

FDO: DOCTOR BACTEREO

Despido fulminante del responsable de Recursos Humanos de Iveco Valladolid

La empresa al no hacer entrega del cese de Unai Saez vulnera, una vez más, los derechos sindicales, recuerda CGT

La Sección Sindical de la Confederación General del Trabajo (CGT) informa del despido del responsable de Recursos Humanos en IVECO Valladolid.

"El pasado 3 de noviembre fuimos convocados verbalmente por parte del secretario del comité de empresa en IVECO Valladolid, para mantener una reunión con la empresa sobre las 11:30 horas acudieron; 2 delegados de CGT. La sorpresa fue cuando el máximo responsable de RRHH España Portugal, que se desplazó desde Madrid, **nos comunicó que el hasta entonces responsable de RRHH de la planta de Valladolid, Unai Saez Prieto era despedido fulminante, esta noticia se dio en ausencia del despedido**", informa la sección sindical de CGT.



"Las causas que nos dieron", añade la citada sección sindical, "fueron muy escuetas: falta de confianza, incumplimiento de los objetivos marcados, desconocimiento del convenio vigente en planta para su aplicación, pérdida de confianza, entre otras razones".

Para la sección sindical de CGT resulta "inexplicable, porque no entendemos desde esta sección sindical como se deja negociar un convenio colectivo a una persona que desde febrero había sido ya apercibido para que recondujera la situación. Otra muestra que nadie es imprescindible para las multinacionales y que **Roma no paga traidores**".

Acto de conciliación

CGT añade que ayer, día 5 de diciembre, uno de sus delegados sindicales en IVECO Valladolid, "casualmente al registrar una documentación **en el organismo de mediación SERLA se ha encontrado con la celebración del acto de conciliación del despedido**".

"No tenemos información", añade, "sobre si habrá tenido avenencia en la conciliación, pero si no lo hubo intentaremos informarnos sobre la celebración del respectivo juicio".

La Sección Sindical de CGT concluye su nota con **la denuncia de que no se le ha hecho entrega de dicho despido**, "vulnerando una vez más nuestro derecho a disponer de las causas de dicho despido. **Debemos recordar que IVECO ya a sido condenada por vulnerar los derechos sindicales, en cuestión de falta de información en la entrega de la horas extras**".

El TSJ vuelve a dar la razón a CGT en la demanda por esquirolaje en Iveco

La empresa vulneró el derecho fundamental de huelga durante los días 15 y 17 de marzo de 2016 / Se le condena a pagar 2.000 euros

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en sentencia de 9 de octubre de 2017, ha vuelto a dar la razón al sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) y declara "la nulidad radical de la conducta de la empresa como vulneradora del derecho fundamental de huelga durante los días 15 y 17 de marzo de 2016". Iveco España deberá pagar 2.000 euros.

El fallo, al que ha tenido acceso **últimoCero**, desestima el recurso de suplicación interpuesto en nombre y representación de Iveco España S.A. contra la **sentencia de 26 de mayo de 2017 del Juzgado de lo Social número uno de Valladolid**, en los autos número 207/2017.

"Se imponen", añade la sentencia" a Iveco España S.A. las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado o graduado social de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 400 euros".



La Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León desestima la pretensión de Iveco España S.A. de revisar los datos de seguimiento de la huelga, y lo hace porque "se trata de listados de personal elaborados unilateralmente por la parte y sin firma ni adveración de ningún tipo, esto es, no se trata de un documento que pueda amparar una revisión de hechos probados en suplicación. En cuanto al segundo documento que se invoca, folio 15 de los autos, el mismo no forma parte de un acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sino de un informe de la misma. En el mismo y en relación con las cifras de seguimiento de la huelga no hace sino recoger cuáles son las manifestaciones de los representantes de la empresa que comparecen en las oficinas de la Inspección el 21 de marzo, por lo que tampoco dicho documento puede amparar la revisión pretendida".

"En segundo lugar", continúa el TSJ, "**Iveco pretende introducir un nuevo ordinal en los hechos probados que deje constancia de las pérdidas producidas por la huelga**, en concreto el número de vehículos dejados de fabricar en los dos días de huelga y el coste de trabajos de revisión y reparación de los fabricados dichos días. Se fundamenta dicha revisión en un informe del director de recursos humanos de la propia empresa. Ha de distinguirse entre la prueba documental en sentido estricto de otro tipo de pruebas, como puede ser la testifical, que se documente por escrito en lugar de ser practicada en el acto del juicio oral. (...) El motivo por ello también es desestimado, al tratarse de prueba testifical puesta por escrito, que no es apta para revisar los hechos probados en suplicación".

El siguiente motivo de recurso de la empresa se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 4 del Estatuto de los Trabajadores y 6.5 del Real Decreto-Ley 17/1977. "La discrepancia con la sentencia de instancia en este punto **no se establece en relación con el concepto jurídico del esquirolaje**, sino en su aplicación al caso concreto en función de los hechos probados, manifestándose una discrepancia con los hechos declarados probados en la sentencia de instancia al respecto", dice el fallo.

"Aunque el Magistrado de instancia se limita, en el correspondiente ordinal de los hechos probados, a reproducir el texto del **acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, lo cierto es que en el fundamento de Derecho sexto nos dice que a partir de la misma **considera acreditada 'la presencia en la cadena de montaje de mandos y personal de estructura haciendo funciones correspondientes a puestos de trabajo de operarios que secundaron la huelga o supervisando el correcto desempeño de otros trabajadores que no ocupaban sus puestos de trabajo habituales, con la finalidad de minimizar el impacto de la huelga en la producción final de la jornada'**. El recurso no ha combatido este hecho probado por la vía correcta de la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y se dedica en este punto a hacer razonamientos sobre la actuación administrativa, las cuales pudieran tener quizá relevancia si estuviésemos ante un recurso contra la misma, pero estamos en una demanda de vulneración de derechos fundamentales en la que los documentos administrativos indicados tienen la naturaleza de meras pruebas de los hechos y son valorables, como tales pruebas, por el órgano judicial, de manera que si se discrepa de la valoración de tales documentos la vía procesal que ha de seguirse es la de la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social, omitida en este punto. El motivo por tanto es desestimado", sentencia el TSJ.

La empresa Iveco también denuncia la vulneración del artículo 183 de la Ley de la Jurisdicción Social por entender que la indemnización por vulneración de derechos fundamentales no opera automáticamente, sino que es preciso que conste probada la existencia de un daño real y valorable económicamente.

"El motivo", según el fallo, "ha de ser desestimado". "Con carácter general, una vez acreditada la vulneración de un derecho fundamental, **no puede desestimarse una pretensión indemnizatoria sobre la base de la inexistencia de daños materiales, puesto que la mera vulneración del derecho fundamental ya constituye un daño**. Cuando, como en este caso, se ha lesionado un derecho fundamental, si no puede restaurarse en especie el derecho lesionado durante el periodo pasado, tal restauración habrá de hacerse fijando una indemnización. Si se tratase de un derecho de contenido económico el derecho pasado puede ser restaurado con facilidad, como ocurre en general cualquier obligación que pueda cumplirse extemporáneamente, en cuyo caso los eventuales daños podrían cifrarse en el pago de intereses, frutos o rentas o en la compensación de otros daños que se acreditaran. Esto mismo puede ocurrir en el caso de un despido, en el que la institución del despido nulo restaura la relación y sus efectos salariales y de Seguridad Social. Pero hay supuestos en los que el cumplimiento extemporáneo del derecho es imposible en especie, lo que hace necesario acudir a sustituir el mismo por su equivalente pecuniario, a través del mecanismo de la indemnización. Por ello ha de indemnizarse económicamente el derecho lesionado y de imposible restauración en especie, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 247/2006, de 24 de julio".

La Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, tras referirse a varios fallos del Tribunal Supremo, concluye: **"Por tanto el Magistrado de instancia no vulneró norma alguna cuando fijó una indemnización de 2.000 euros por el sindicato convocante de la huelga, que vio minorados los efectos de la misma por conducta empresarial ilícita"**.

Noticias relacionadas:

<https://ultimocero.com/noticias/2017/11/22/el-tsj-vuelve-a-dar-la-razon-a-cgt-en-la-demanda-por-esquirolaje-en-iveco/>

Un juzgado condena a Iveco a pagar 2.000 euros a CGT por el esquirolaje en la huelga de marzo de 2016

El TSJ condena a Iveco a pagar 3.000 € a CGT por ocultar las horas extra que se hacen en la empresa

Varapalo al Juzgado de lo Social número Dos que había absuelto a la multinacional, ahora condenada por vulnerar el derecho a la tutela de libertad sindical

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha estimado el recurso presentado por CGT contra Iveco España SL contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Valladolid, declarando la vulneración del derecho a la tutela de la libertad sindical y condenado a la empresa a indemnizar al sindicato en la cuantía de 3.000 euros por ocultar las horas extraordinarias realizadas.

La demanda fue presentada en nombre de la Confederación General del Trabajo (CGT) por Jose María Arranz Esteban, delegado sindical en Iveco desde marzo de 2015 y que el 20 de diciembre fue nombrado miembro del Comité de Empresa. el Ministerio Fiscal se adhirió a la demanda. El Juzgado de lo Social nº 2 absolvió a Iveco "de todas las pretensiones deducidas en su contra".

José María Arranz interpuso también en nombre de CGT recurso contra la empresa IVECO España SL contra sentencia en materia de derechos fundamentales 782/2016, dictada por el juzgado de lo social nº 2 de Valladolid, "declarando la vulneración del derecho a la tutela de la libertad sindical, condenando a la empresa a indemnizar al sindicato CGT en la cuantía de 3.000 euros".

El sindicato -al que se cita erróneamente en reiteradas ocasiones en el fallo de 9 de noviembre de 2017- solicitó al Departamento de Recursos Humanos mediante escrito fechado el 10 de marzo de 2015, información, entre otros particulares, sobre las horas extraordinarias realizadas desde el 1 de junio de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015.

El 15 de julio de 2015 dirigió una nueva solicitud de información a la empresa, sobre las horas extras realizadas desde el 1 de marzo hasta el 30 de junio de 2015.



Iveco, el 16 de octubre de 2015, entregó a la Sección Sindical, entre otros documentos, una relación de las horas extras que cada trabajador había hecho en el periodo de 1 de junio de 2014 a 28 de febrero de 2015.

El 10 de diciembre de 2015, CGT dirigió una nueva solicitud a Recursos Humanos de la compañía demanda para conocer las horas extraordinarias desde junio/14 a diciembre/15, "indicando expresamente que fueran detalladas por meses, ante la imposibilidad de efectuar el calculo anual de las horas extras realizadas por cada trabajador".

La Inspección de Trabajo, en fecha 1 de junio de 2016, ante el silencio de Iveco dirigió un requerimiento a la empresa a fin de que informara mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extras realizadas.

La respuesta de la empresa (9 de junio de 2016) fue que en el periodo de 1 de marzo a 30 de junio de 2015 no se realizaron horas extraordinarias. Recursos Humanos entregó a la Sección sindical de CGT el 11 de noviembre de 2016 la relación de horas extras realizadas en total por cada uno de los trabajadores en el periodo de 1 de febrero a 30 de septiembre de 2016. El 23 de noviembre del mismo año facilitó entregó la relación de horas extras correspondientes al mes de octubre de 2016. El 25 de enero de 2017, el sindicato recibió la relación de los meses de noviembre y diciembre de 2016.

"La plantilla de la empresa demandada, en el centro de trabajo de Valladolid, ha estado incurso en varios ERTE, el Nº 14 desde 18 de agosto a 31 de octubre de 2014, el Nº 15 desde 1 de noviembre de 2014 a 31 de marzo de 2015, el Nº 16 desde 1 de abril a 31 de julio de 2015, y el Nº 17 desde 1 de septiembre de 2015 a 31 de enero de 2016", se recuerda.

"En el centro de trabajo de Valladolid", añade la Sala de lo Social del TSJ, "a tenor de la información contenida en el programa informático denominado "Visual Time", utilizado en la empresa demandada para el registro y sistematización de las jornadas de trabajo, no se habrían realizado horas extraordinarias."

La sentencia de 9 de noviembre de 2017, tras insistir en el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por las empresas (sobre las horas extraordinarias con carácter mensual), en sus Fundamentos de Derecho, dice: "No parece necesaria argumentación adicional para comprender que el acceso a la información sobre el tiempo realmente trabajado (sin perjuicio del sigilo con que debe ser tratada) constituye un presupuesto para que pueda llevarse a cabo tan importante cometido, con independencia de las previsiones específicas existente en materia de horas extras, de trabajo a tiempo parcial o de otros sectores de actividad".

Y en el fallo se hace constar que **"transcurren varios meses desde la petición hasta la contestación, vía requerimiento de inspección de trabajo, y siendo un derecho del sindicato integrante en su derecho a la información del ejercicio de libertad sindical, recibir la información sobre horas extra tal y como se ha expuesto, entendemos que sí es una actitud obstativa a tal ejercicio el dilatar durante un plazo que consideramos excesivo (transcurso de aproximadamente seis meses) y necesitando de la intervención de la inspección de trabajo para que la empresa cumplimente tal información. Por todo ello entendemos que sí existe una vulneración de su derecho a la tutela de la libertad sindical y por tanto debemos revocar la sentencia de instancia"**.

La última parte de la extensa sentencia se dedica a fijar la cuantía indemnizatoria: "Cuando se concreta la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la puede determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS). Entendemos ajustada y proporcionada la solicitud de indemnización que se pide en demanda a los efectos de que con la misma no sólo se repara la situación anterior a la lesión sino que asimismo sirve para contribuir a la finalidad de prevenir el daño, por tanto se fija tal cuantía en 3.000 euros".

Contenido relacionado:

<https://ultimocero.com/noticias/2017/11/27/el-ts-j-condena-a-iveco-a-pagar-3-000-euros-a-cgt-por-ocultar-las-horas-extra-que-se-hacen-en-la-empresa/>

Condena del TSJ a IVECO por ocultar horas extras



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

FEDERACIÓN ESTATAL DE SINDICATOS DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA – FESIM

Vía Laietana 18 9a 08003-Barcelona - Tf: 93 310 33 62 Correo: fesim.cgtmetal@gmail.com www.cgt.es/fesim/

NI CHANTAJES, NI CESIONES

LOS TRABAJADORES DE OPEL Y SUS EMPRESAS AUXILIARES POR ENCIMA DE TODO

Hasta hace unos años, el sector de la automoción en el estado español era un claro ejemplo de estabilidad laboral, de salarios dignos, de condiciones laborales adecuadas... en definitiva, este sector era la punta de lanza del trabajo en el estado español. Todos los trabajadores y trabajadoras de las ciudades donde se encontraban las factorías, deseaban formar parte de sus plantillas.

Pero desde hace unos años (ya demasiados), estamos viendo como el chantaje, la pérdida de derechos, las reducciones salariales...son el día a día de los trabajadores y trabajadoras de las multinacionales del auto; retrocesos que también son sufridos por las plantillas de empresas auxiliares subcontratadas por estas.

Hace unos días veíamos como la plantilla de Opel y sus auxiliares se sumaban a la ya larga lista de empleados del sector amenazados con la pérdida de sus puestos de trabajo, tras la amenaza de la Dirección de su nueva propietaria (PSA), de no seguir produciendo el Opel Corsa en la factoría de Figueruelas (Zaragoza) si la representación sindical no aceptaba los numerosos retrocesos sociales, laborales y económicos, que la dirección ponía encima de la mesa de negociación del nuevo convenio.

Los compañeros y compañeras de Opel no tardaron en reaccionar a esta amenaza, y lo hicieron de la mejor manera posible, echándose a la calle y plantando cara a la dirección ante las puertas de la factoría. Desde la Federación del Metal de CGT estamos orgullosos de estos compañeros y compañeras, y les damos las gracias por ese empujón que están dando a la lucha de la clase obrera, que tan dormida está en los últimos tiempos.

Desde **CGT** no vamos a aceptar ningún tipo de chantaje ni amenaza, y vamos a estar en todo momento del lado de la plantilla de Opel, defendiendo sus puestos de trabajo y sus condiciones laborales ante quien sea y de la manera que sea.

La plantilla de Opel, al igual que la de sus empresas auxiliares, llevan muchos años sufriendo importantes retrocesos laborales, económicos y sociales, como para tener que soportar ahora una amenaza de este calibre.

Desde **CGT** vamos a seguir realizando llamamientos a la movilización tanto a la plantilla de Opel, como a la de todas las empresas auxiliares que trabajan para esta, y seguiremos denunciando públicamente la posición cínica y mezquina que ha tomado la nueva dirección de esta empresa, la cual está poniendo en peligro una de las principales potencias económicas y laborales de Zaragoza y Aragón. Desde **CGT** hacemos un llamamiento para que el resto de organizaciones sindicales hagan lo mismo y no cedan ante los chantajes y amenazas de la empresa, deseando no encontrarnos con situaciones tan desagradables como las que han sufrido compañeros y compañeras de otras fabricas del sector, donde en más de una ocasión hemos podido comprobar cómo algunos "sindicatos" cedían a los chantajes patronales, firmando retrocesos importantes para ellos.

¡¡LA LUCHA ES EL ÚNICO CAMINO!!



30 Encuentro Red Sindical Internacional de Solidaridad y Lucha

El Escorial, 25-28 de enero de 2018.

RESOLUCIÓN DEL SECTOR DEL AUTO Y METALÚRGICO

Reunidos los sindicatos con presencia en el sector del auto, en el encuentro de la Red Sindical Internacional de Solidaridad y Lucha, y tras analizar las diferentes situaciones y conflictos en las que nos encontramos actualmente, manifestamos lo siguiente:

- Constatamos que las multinacionales del auto siguen chantajeando a los trabajadores/as con amenazas de deslocalizaciones o pérdidas de producción, si no se aceptan sus imposiciones, que significan más flexibilidad, reducciones de salario, empeoramiento de aspectos sociales y más ritmos de trabajo que afectan directamente a nuestra salud. Ejemplos recientes son los conflictos de VW- Lisboa, VW-Poznan y Opel-Zaragoza. Apoyamos las justas luchas de los trabajadores y trabajadoras que sufren estos chantajes, y exigimos a las multinacionales que los retiren.
- En las últimas décadas, el empleo en este sector está precarizándose de manera inaceptable, con el uso continuo de la eventualidad, temporalidad y subcontratación, con el único objetivo de aumentar los beneficios a costa del empeoramiento de las condiciones laborales de todas las plantillas.
- Como ejemplo de lucha contra la temporalidad, reseñamos lo conseguido en Renault-Valladolid, donde ha quedado demostrado el fraude de ley en la contratación temporal. Llamamos a todos los sindicatos y trabajadores/as del auto a denunciar la temporalidad y la subcontratación y a exigir contratos indefinidos y estables en todos los puestos, así como la absorción de las plantillas subcontratadas y su pase a la empresa matriz.
- Que los gobiernos son colaboradores y culpables de estas situaciones, por no defender los intereses de los trabajadores/as y plegarse a los chantajes de las multinacionales, ayudándolas frecuentemente con dinero público que pagamos toda la población. También hemos de rechazar el apoyo de casi todos los gobiernos a los acuerdos internacionales del CETA o el TTIP, que van claramente en contra de los intereses y derechos de la clase obrera.
- Denunciamos que la nueva industrialización tecnológica (Industria 4.0) que ya sufre este sector, es una grave ofensiva que pone en peligro cientos de miles de empleos en todo el mundo. Apoyamos a quienes, como los compañeros/as alemanes, ya luchan exigiendo una solución favorable a los trabajadores. La única alternativa digna y posible es la reducción de la jornada laboral sin pérdida salarial, disminuir de manera importante la edad de jubilación y que los gobiernos recauden impuestos sobre la mayor riqueza generada por las nuevas tecnologías.
- Observamos con preocupación, el empeoramiento del estado de salud de trabajadores/as, incluso de los/as más jóvenes, debido a los altos ritmos y los trabajos repetitivos, así como a una falta deliberada de prevención y vigilancia de la salud. Exigimos que las empresas cuiden y garanticen la salud de todos/as los trabajadores/as desde que son contratados hasta su jubilación, igualmente exigimos que se recuperen todos aquellos puestos externalizados y menos penosos, para que sean ocupados por personal con enfermedades o disminuciones físicas. Para nosotros la defensa de la salud no se hace sólo el 28 de abril, si no cada día y con cada uno de los trabajadores/as.
- En el sector del auto, la presencia de la mujer sigue siendo muy minoritaria, con grandes problemas para progresar profesionalmente. Conscientes de la precariedad que afecta a las mujeres en todos los sectores, llamamos a secundar la convocatoria mundial de huelga del día 8 de marzo de 2018.
- La industria del automóvil debe ser más racional y respetuosa con el medio ambiente. Las tecnologías actuales pueden poner en peligro la continuidad del propio planeta. Apostamos por el transporte colectivo tanto para ir al trabajo como para toda la población. Igualmente exigimos la introducción de la electromovilidad y de vehículos que no emitan contaminantes a la atmósfera.

Por todo lo expuesto anteriormente, y ante la constatación del incremento del sindicalismo combativo a nivel mundial, hacemos un llamamiento a todos los trabajadores/as del auto a fortalecer y luchar día a día por unas condiciones laborales dignas y por un futuro mejor para todos/as.



LA LUCHA ES EL ÚNICO CAMINO





Todos y todas a la huelga el 8 Marzo

Desde la CGT , en coordinación con el Movimiento Feminista, convocamos a una Huelga General, laboral, de consumo, de cuidados, estudiantil, de 24 horas, el 8 de Marzo de 2018 haciendo un llamamiento a toda la sociedad para que la secunde y participe en cuantas acciones, manifestaciones y movilizaciones se organicen.

Denunciamos que nos dificulten doblemente a las mujeres el acceso al empleo, no queremos más empleo precario, temporal, jornadas parciales y horarios incompatibles con el trabajo de cuidados, que se nos imponen. Exigimos que se acabe con la brecha salarial, la desigualdad en las pensiones, el acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo.

No pueden continuar las violencias machistas y del mercado que nos tratan como objetos, posesiones del mercado, de los hombres que nos violan, acosan, maltratan y asesinan, que enferman e incapacitan a las mujeres para vivir. Pero también de las instituciones y sus leyes que reproducen actitudes y conductas machistas. Denunciamos las leyes por no garantizar el derecho a que todas las vidas sean sostenidas sin discriminar a ninguna. Exigimos respeto social y que la Iglesia no se siga inmiscuyendo.



Queremos un sistema educativo que reconozca toda nuestra diversidad, como mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales, intersexuales, sin género, queers+; Queremos derechos sexuales y reproductivos para todas.

Es preciso que se eduque en la corresponsabilidad de los cuidados tanto a los hombres como a la sociedad. No queremos ni soportamos más seguir siendo las únicas responsables invisibles de los cuidados de las personas dependientes.

Queremos tener una sanidad pública y de calidad que no trate como enfermedades la vida de las mujeres, su menstruación, sus embarazos, su menopausia. Que la medicina de los hombres reconozca y respete nuestros cuerpos y nuestras vidas.

Las mujeres nos declaramos insumisas de las fronteras que sostienen el racismo, los CIE, y las deportaciones de vidas.

Queremos que se nombren y se equipare el valor en todos los trabajos que sostienen nuestras vidas: el trabajo doméstico y de cuidados, en particular, el que realizan las mujeres esclavizadas en el régimen especial de empleadas de hogar; y el trabajo reproductivo, de la vida y de la respuesta social a la precariedad.

Mujeres migrantes, presas, diversas funcionales, de todos los sectores productivos y reproductivos, juntas en los colectivos sociales de clase gritamos:

Sin nosotras no hay ni producción ni reproducción.



CGT INFORMA:

HUELGA 8 MARZO

SOBRAN LOS MOTIVOS

Por todos estos motivos y muchos más hacemos un llamamiento a secundar la **Huelga General** del próximo 8 de Marzo:

HUELGA LABORAL: El salario medio anual es de un 23% menor que el de los hombres. Las mujeres solo ocupan el 20% de puestos de responsabilidad. Más de un millón de mujeres han sufrido acoso sexual laboral. Alta tasa de contratos con jornadas parciales. El 97% de contratos a tiempo parcial por cuidado de hijxs, son de mujeres.

HUELGA DE CUIDADOS: Se nos atribuye el rol de los cuidados por ser mujer. Se nos relega a un espacio privado, de hogar, maternal (mujer=mamá. "Si tienes útero, tienes que parir. Si no, no llegas a tu meta como mujer". Se nos impone vivir por y para lxs demás, olvidándonos hasta de nosotras mismas, cuidando de lxs hijxs, el marido, nuestrxs padres y de lxs suegrxs.

HUELGA DE CONSUMO: El capitalismo nos vende productos de primera necesidad a precios de lujo como compresas y tampones (isangramos durante mínimo 5 días una vez al mes! Noche y día, sí). Nos intenta vender productos que nos hacen creer que los necesitamos para vernos más bellas, para que nos vean más bellas. Suele ser la mujer quien hace la tarea de saber dónde comprar para que salga más barato.



HUELGA ESTUDIANTIL: La educación es el pilar fundamental para llegar a una IGUALDAD REAL. En la infancia, se sigue coartando al niño de jugar con las muñecas y a las niñas con un balón. La doble versión de algunos juguetes (un patinete azul para niños y uno rosa para niñas), evidencian un sexismo arraigado y casoso. El que en los libros de texto solo aparezcan ilustres masculinos cuando a lo largo de los siglos ha habido mujeres tan importantes o más que ellos, sigue poniendo en evidencia este sistema educativo. Y que avanzando los años, y dependiendo de qué carreras, sean más para el género femenino y viceversa, es más de lo mismo.

Queremos parar para parar el mundo.

TODA NUESTRA SOLIDARIDAD CON EL ARTISTA PABLO HASEL.

¡¡¡BASTA YA DE PERSECUCION IDEOLOGICA!!!

[Pablo Hasel Rodríguez](#)

[2 de febrero a las 12:33](#)



Estoy contento con la defensa en el juicio, la que hizo mi abogado (gracias Diego) y la que hice yo. Sirvió para denunciar la ausencia de libertad ante muchas personas y para dar más voz a aquello que quieren silenciar.

Ahora quienes están siendo juzgados son ellos por muchas personas que repudian la represión fascista que no conocían. Pero la condena en estos juicios políticos, no depende de la buena defensa que hagas ni de la razón que tengas, pues de ser así ni seríamos juzgados ni seríamos tantos quienes hemos sido condenados a prisión. Es un tribunal con una función represiva para

aterrorizar al pueblo y salir absuelto es casi imposible.

Las pocas posibilidades que hay, dependerán de la presión de la solidaridad. Gracias a quienes la habéis ejercido, porque solidarizarse con cualquier represaliado es solidarizarse con uno mismo porque este régimen nos jode a todos de una forma u otra, menos a los ricos y fascistas. Pase lo que pase seguiré firme, consciente de que todo esto no está siendo en vano. Pronto subiremos el juicio entero para que se vea hasta qué punto esto es otra inquisición en la que por contar la realidad, van a por ti.

12 AÑOS DE PRISIÓN POR CANTAR Y OPINAR EN TWITTER

**Nº CUENTA SOLIDARIA - LA CAIXA:
ES15 2100 3611 5021 0021 0784**

Facebook Plataforma por la Absolución de Pablo Hasel Twitter @absolucionhasel

<https://www.youtube.com/watch?v=OJYDbDdz0xY>

https://www.youtube.com/watch?v=ZjAc_Zd1N7I

<https://www.youtube.com/watch?v=S6VcZidg66Q>

EMAKUME LANGILEAREN NAZIOARTEKO EGUNA

8 DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA
de Marzo 2017

DIA INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA

BAILEMOS JUNTAS NUESTRA REVOLUCIÓN



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

DIA INTERNACIONAL DA MULLER TRABALLADORA



Confederación
General del
Trabajo

@CGT
cgt.org.es
rojoynegro.info