



LA RULETA DE LAS SANCIONES



SUMARIO

1. ACCIÓN SINDICAL
2. BONUS MALUS
3. TITO CABOLAS
4. ESQUIROLES
5. PLUS NOCTURNO
6. MOVILIDAD FUNCIONAL
7. HUELGA EN RENAULT
8. SANCIÓN EN MICHELIN

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

CGT

ACCION SINDICAL

JUICIO PLUS PRESENCIA

El viernes día 13 de julio se celebró el juicio sobre el conflicto colectivo del plus presencia, una estrategia para que los trabajadores renuncien a ciertos permisos retribuidos, un atraco a los trabajadores y pérdida de poder adquisitivo. Pues bien, en la vista judicial la empresa pidió la impugnación del nuevo convenio colectivo, todo esto para entorpecer el proceso y así intentar negociar de nuevo el plus presencia y que no nos den a los trabajadores los derechos que nos usurparon. La empresa y los sindicatos mayoritarios se juegan mucho. Quedó visto para sentencia, dado las fechas en las que estamos creemos que saldrá para Septiembre, si sale antes de irnos de vacaciones informaremos a la plantilla.

OLEADA DE SANCIONES DESPROPORCIONADAS

CGT hemos presentado una denuncia ante la inspección de trabajo por vulnerar nuestros derechos y los de l@s trabajador@s sancionad@s al demorar la entrega a esta sección sindical de la apertura de expedientes contradictorios, obstaculizando la ayuda que CGT pueda proporcionar a l@s afectad@s.

CONFLICTO COLECTIVO , LAS REDUCCIONES DE JORNADA EN AMPLIACIONES DE JORNADA

Tenemos pendiente el presentar la denuncia ante el Juzgado sobre el conflicto colectivo que presentamos en el SERLA (chiringuito que se han montado CCOO Y UGT otorgado por su amigo estado), donde no alcanzamos ningún acuerdo con la empresa ya que exige pruebas documentales ante la imposibilidad de realizar prolongaciones de jornada a quien tenga reducción de jornada. Pretenden que hasta tu suegra te firme un papel donde testifique su problemática por el cual no puede cuidarte a los menores. Quedara registrado antes de irnos de vacaciones.

DENUNCIA POR ESQUIROLAJE EN LA HUELGA FEMINISTA DEI 8M

Una vez más, presentaremos demanda ante el juzgado de lo social sobre la vulneración del derecho a huelga.

En la huelga feminista del 8M, volvieron a cubrir puestos de trabajo de compañeras que la secundaron, algunos altos cargos son ya reincidentes en este tipo de atropellos. Lo más vergonzoso, al primero que le fuimos a recriminar ese día y muchos trabajadores fueron testigo de ello, el máximo responsable de la nave de montaje que fue el promotor y organizador del esquirolaje dándoles pautas a los que allí estaban, vulnerando por segunda vez uno de los pocos derechos que nos quedan a la clase obrera. Seguiremos informando.

Bonus Malus

El pasado día 31 de mayo, la empresa nos dio traslado de la petición de esta subvención que tiene como objetivo el reconocimiento de incentivos económicos a las empresas que acrediten unos bajos niveles de siniestralidad laboral en su sector de actividad. El 31 de mayo fue el último día de plazo para acogerse a esta subvención.

Consiste en premiar a aquellas empresas que se caractericen por su contribución eficaz y constatable a la reducción de la siniestralidad laboral por debajo de la media general y por el desarrollo de las actuaciones objetivas y eficaces en materia de prevención.

La cuantía del incentivo es del 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales, llegando a ser de un 10% en el caso de que exista inversión por parte de la empresa en alguna de las acciones preventivas complementarias. Además en años anteriores se permitía a los delegados de prevención emitir informes en contra de la concesión de la ayuda, algo que este año ha sido eliminado, y que se lo pone aún más fácil a las empresas. Desde CGT, expresamos nuestra inconformidad con el acceso por parte de Iveco a dicha subvención, ya que creemos y tenemos constancia de que tanto Iveco como otras grandes multinacionales del sector acceden a ella tratando de ocultar y/o minimizar los daños en la salud que sufren los trabajadores y realizando una pésima gestión de los accidentes.

No entendemos que una empresa como esta pueda acceder a la subvención, cuando por culpa de su mala gestión y por no atender correctamente a un trabajador a este le han quedado secuelas. Además de las presiones que sufrimos quienes nos accidentamos, por su afán de ocultar o minimizar las consecuencias de un accidente.

Muchos de los accidentes que se reconocen son gracias a la presión que venimos ejerciendo desde CGT, ya que cada vez que tenemos constancia de alguno, solicitamos el parte de accidente, primero a través de nuestro delegado de prevención y en último caso mediante denuncia. Algunos son gracias a vuestra colaboración y a que nos poneis en conocimiento de ellos.

La importancia de que quede constancia de un accidente, a parte de la correcta atención a la persona implicada, es que la empresa está obligada a tomar medidas sobre las causas del mismo, para evitar que se repita. Por este motivo os pedimos que sigáis colaborando con nosotros y pongáis en conocimiento de CGT todos los accidentes.

SI SABES DE ALGUN ACCIDENTE, AVISA A CGT

TITO
CA
BO
LAS

en

LOS EXPEDIENTES CONTRADICTORIOS



La empresa ultimamente no se corta a la hora de sancionar a trabajador@s

Ya sea por despistes, errores, favores extralaborales o cualquier mingada

Pero, ¿es la empresa un modelo de conducta a seguir?

Sabe que trabajamos con temperaturas superiores a 30 grados en verano y la importa una mierda



Sabe que los baches y socavones estan jodiendo la espalda a carretilleros y la importa una mierda



¡que alguien me ayude! menos mal que cai en la grieta pequeña

Sabe de accidentes laborales pero los oculta para conseguir el bonus malus. Prevenirlos la importa una mierda



Voy a prevenir... que lo vea algun inspector

Despide mediante el infame art. 52 porque la salud de los trabajadores la importa una mierda



Voy a dar parte a direccion de que ya no eres apto para seguir trabajando

¡¡Pero yo esto me lo he hecho aqui trabajando!!

No me cuentes tu vida puto lisiado

¿Y que opinan al respecto los sindicatos mayoritarios?



Pues que las sanciones que pongan a trabajadores nos importan una mierda

Sobre todo si no son afiliados nuestros

TORPEZA EMPRESARIAL

Otra vez la dirección de esta empresa demuestra su torpeza y su falta de honestidad, con otra condena por esquirolaje, ya que el día 8 de Marzo se convocó huelga de 24 horas por CGT y asociaciones feministas y 2 horas por turno de CCOO y UGT por el terrible problema de las desigualdades que sufren las mujeres, tanto en el ámbito laboral, como en el entorno social que ahogan a nuestras compañeras.

Esta sección sindical imaginaba que si había problemas en la producción sería en las horas coincidentes de las huelgas de los tres sindicatos, es decir, de 11:30 a 13:30.

Nos temíamos que la plantilla no secundaría numerosamente esta reivindicación, pero aún así el comité de huelga de la CGT creímos oportuno subir a la fábrica a la hora señalada para comprobar que se respetaba nuestro derecho fundamental recogido en la Constitución Española. Cual fue nuestra sorpresa cuando, entrando los cinco componentes de CGT por la puerta de la Unidad Operativa de Montaje, **sorprendimos en la línea de carrozado al encargado haciendo un puesto ayudado por el montador experto, con el responsable de la Unidad Operativa organizando las tareas y el responsable de los tecnólogos realizando trabajos que no le competen legalmente.**

Esto no es una opinión, ***es un hecho contrastado por la Inspección de Trabajo que les sancionó después de recabar los testimonios, tanto de trabajadores, como de los jefes nombrados anteriormente.***

Esto es, tristemente, otra prueba de la poca profesionalidad de estos mandos, que son los mismos que exigen esa profesionalidad a los trabajadores de la plantilla.

SALUD

IVI



PLUS NOCTURNO

Queremos informar de cómo se está desarrollando el conflicto de la paga de plus nocturno en vacaciones.

Gracias a un compañero del turno de noche nos dimos cuenta de que había irregularidades en el pago de estos incentivos, ya que en los periodos de vacaciones no se les abonaba. Después de asesorarnos con nuestros servicios jurídicos y éstos asegurarnos que con toda garantía lo teníamos ganado, iniciamos los trámites pertinentes que se sucedieron así en el tiempo:

- **Día 17 de Abril de 2018**: Registramos el procedimiento de conflicto colectivo ante el SERLA para llegar a un acuerdo con la empresa.
- **Día 17 de Mayo de 2018**: Se celebra el SERLA donde la empresa no acepta nuestras reivindicaciones, por lo tanto, todo queda preparado para denuncia en el juzgado.
- **Día 18 de Mayo de 2018**: (casualmente sólo un día después del Serla) C.C.O.O. pone un papel informativo en la fábrica explicando que hay una sentencia que ganaron en Madrid del mismo problema y que sus abogados llevan semanas estudiando el tema, que habría muchas posibilidades de ganarlo pero que tenían miedo de que el proceso judicial se alargase incluso años.
- **Día 5 de Julio de 2018**: Se reúnen R.R.H.H. y sindicatos mayoritarios en comisión de interpretación del Convenio y llegan al acuerdo de pagar los pluses pero desde la fecha de 1 de Enero de 2018 perdiendo así la retroactividad.
- **Día 6 de Julio de 2018**: los sindicatos mayoritarios ponen una hoja informativa con el sello del Comité (pero como siempre sin contar con nosotros, que también formamos parte del Comité) aludiendo que han llegado a éste acuerdo con la empresa para que abonen los pluses correspondientes, pero que la dirección no quiere pagarlos con el carácter retroactivo de un año y que el día 13 del mismo mes les contestará si paga los atrasos del año pasado. C.C.O.O y U.G.T. dicen que si la respuesta es negativa denunciarán en los juzgados, aunque la sentencia dure años como ellos decían.
- **Día 11 de Julio de 2018**: Acudimos al juzgado por este conflicto y claro, el juez dice que ante la denuncia por conflicto colectivo (Plus nocturno vacaciones) interpuesta por CGT a Iveco, hay un acuerdo firmado por terceras personas (CCOO y UGT) que tendrían que dar explicaciones. Nuestro abogado le insta a aplazar el juicio ya que no entiende porqué se coarta la retroactividad.

De no alcanzar ese acuerdo, el juzgado seguro que nos hubiese otorgado el derecho arrebatado sin impedimentos para una reclamación por cantidades de retroactividad. Por lo tanto, no entendemos esta actitud de los otros sindicatos de perdonar éstas cantidades a la empresa en detrimento de los trabajadores, ¿sera para conseguir acordar el reconocimiento de la categoría de Jefe de Taller para el colectivo de RGI's?

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS HISTÓRICAMENTE POR [L@S TRABAJADOR@S](#) NOS CORRESPONDEN POR DERECHO Y NO HAN DE SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN.

Seguiremos informando de los hechos según vayan transcurriendo.

MOVILIDAD DISFUNCIONAL

Debido a los múltiples casos en los que la empresa utiliza la movilidad como arma arrojadiza en contra de los trabajadores y trabajadoras, queremos aclarar varios matices:

Antes de 2009 se distinguía entre:

movilidad temporal:

- menos de 90 días

- no se podrá trasladar la mismo trabajador hasta que dentro de su sección lo hayan sido todos de su misma categoría

-por lo que se refiere a la prima, se abonara el PH. del puesto de origen, salvo que el PH. del puesto de destino sea superior

movilidad permanente:

los cambios por un periodo superior a 90 días se efectuaran de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- 1. personal desplazado en puesto de trabajo de categoría inferior a la que personalmente ostente*
- 2. en defecto de lo anterior, el personal puesto a disposición de los servicios técnicos de personal, por falta de encuadramiento*
- 3. personal declarado, en concurso oposición, apto sin plaza, a fin de acoplarlo a puesto idóneo.*
- 4. personal trasladado temporalmente a ese puesto y que voluntariamente acepte el cambio*
- 5. personal voluntario, idóneo para el puesto de trabajo y de la misma categoría y grupo profesional de la del puesto a ocupar, con preferencia para el que haya ocupado con anterioridad el puesto de trabajo.*

Agotado el orden de preferencia antes mencionado sin haberse cubierto la vacante, la comisión mixta lo designara en función de la mayor idoneidad y menor antigüedad en la empresa y en la sección del trabajador

Las personas con mas de 50 años que no trabajen en producción de serie podrán ser trasladados a cualquier puesto de trabajo, excepto a los clasificados como "produccion en serie", siempre y cuando en su linea o sección, no existan otros trabajadores menores de dicha edad con categoría y oficio adecuado, en cuyo caso tendrán preferencia estos últimos.

Según convenio 2017-2019

La movilidad se regirá por necesidades organizativas en función del esquema de puestos de trabajo y de acuerdo al siguiente orden de preferencia:

- Dentro de la misma unidad operativa, tendrán prioridad los trabajadores voluntarios

-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 aplicara un sistema de rotaciones (dentro del mismo grupo profesional) entre los diferentes puestos de la plata.

Comisión de movilidad

La comisión paritaria de movilidad, compuesta por los firmantes del presente convenio, tendrá como

competencias:

- a) La definición de los 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 las 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 profesionales
- e) proponer acciones de movilidad
- f) Limitaciones de condiciones físicas disminuidas: se tendrán en cuenta en las acciones de movilidad 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.

Como much@s habéis comprobado y/o sufrido en vuestro propio pellejo, la empresa utiliza la movilidad para castigar a quienes no sois totalmente sumisos en unos casos y para dar prioridad a sus “protegidos” en otros. Antes del 2009, los trabajadores y trabajadoras teníamos unos derechos a este respecto, que se barrieron de un plumazo (nunca mejor dicho) con la complicidad de los mayoritarios. Todavía muchos os sorprendéis a día de hoy al ver la redacción de este asunto en el convenio, dejado casi totalmente a criterio de la empresa.

La empresa utiliza la movilidad contra parte de la plantilla, moviendo a trabajadoras y trabajadores a los peores sectores por el hecho de no realizar horas extra, por reclamar sus derechos, por haber realizado alguna huelga o simplemente porque dan prioridad a alguno de sus “protegidos”. Todo ello sin control ni oposición alguna del comité de empresa. Desde CGT hemos solicitado en varias ocasiones las actas de la comisión de movilidad, así como la información a la que esta tiene derecho, pero desde el comité nos dicen que no tienen datos ni actas porque no se hacen reuniones de la comisión de movilidad. Pues si la empresa incumple el convenio, ¿por que no lo denuncian? ¿por que dejan que la empresa haga y deshaga a su antojo?

No es falso que en pintura se amenazara a compañeras y compañeros con llevarles a bastidor (dicho explícitamente por algún responsable) o como algunos compañeros de chapa son trasladados a montaje, cuando ellos nunca han estado en montaje y otros sí. O casos aún más sangrantes como compañeros que han sido trasladados a montaje estando en logística, con la excusa de que “sobra gente” en logística y al día siguiente ver como entran compañeros nuevos allí. Tampoco se nos olvidan aquellos compañeros y compañeras a los que se les castiga por tener reducción de jornada con la excusa de que “en logística hay mucha gente con reducción de jornada” y casualmente les mandan a secciones donde el número de reducciones de jornada y de horas reducidas es mucho mayor.

Y es que las puñaladas no suelen doler tanto estando en frío, ni cuando se las dan a [otr@s](#), pero el tiempo demuestra una vez más las consecuencias de ceder y ceder y ceder y.....

Respecto a las personas de más edad que estéis esperando a cumplir 50 (tal y como se decía en convenios pasados) para salir de las líneas, animo y suerte, que tal y como han dejado redactado el convenio, la vais a necesitar y mucho.

La empresa utiliza las armas contra [nosotr@s](#), las mismas que les dieron nuestros representantes, **organízate y lucha.**

CGT convoca la primera huelga en Renault por la bolsa de horas

Tal y como había anunciado, el **sindicato CGT** ha convocado la primera de las huelgas en las factorías de **Renault en Villamuriel de Cerrato y en Valladolid** por la aplicación de la bolsa de horas este primer fin de semana de julio. **En Palencia son más de 1.000 los trabajadores llamados** a secundar el paro.

Tras la decisión de Renault de **eliminar el tercer turno** tanto en Palencia como en Valladolid y **suprimir 1.400 puestos de trabajo**, CGT ya avisó y registró la convocatoria de **huelga indefinida e intermitente** tan pronto como la multinacional francesa convocara la bolsa de horas para trabajar el fin de semana. Considera el sindicato que esta convocatoria pone de manifiesto que, tras la decisión de la supresión, se esconde un motivo tan sólo económico, **seguir produciendo lo mismo pero a un coste menor.**

CGT Renault Valladolid denuncia, El Piquete de la Empresa

EL PIQUETE DE LA EMPRESA

Las organizaciones sindicales hemos sido acusadas en multitud de ocasiones de protagonizar “piquetes violentos” durante las diferentes huelgas que se han sucedido en este país. Incluso, muchas veces, hemos sido tildados de “terroristas” y “vándalos”. En esta ocasión, ha sido la Dirección de la Empresa en la factoría de Palencia la que ha mantenido una actitud totalmente prepotente, dictatorial e incluso ilegal.

La semana pasada, la Dirección de Palencia decidió convocar bolsa de trabajo para el sábado 7 de Julio. A pesar de haber anunciado una bajada de producción para los próximos meses (motivo por el que decide eliminar el turno de noche), toma la determinación de fabricar en fin de semana. **CGT**, con motivo de la huelga que hemos convocado, informamos a la plantilla mediante comunicados, una concentración en la entrada de la fábrica, videos difundidos a través



de las redes sociales y hablando directamente con las compañeras y compañeros en el tajo, animándoles de manera pacífica a que secunden la huelga.

Por su parte, la Dirección de la Empresa, por medio de la línea jerárquica, no sólo se ha dedicado a coaccionar al personal para que acudiese a trabajar el día de la huelga, sino que ha presionado a trabajadores de otros turnos para que acudiesen a ocupar los puestos de trabajo de los huelguistas, cometiendo así un acto de esquirolaje, declarado ilegal por la legislación de este país. Incluso ha utilizado a trabajadores del turno de noche para ocupar esos puestos, lo que es doblemente ilegal, porque está prohibido prolongar jornada cuando se trabaja de noche, debido a que supone un grave riesgo de accidente como consecuencia de la fatiga. Pero lo que ya es de traca, es el traslado de personal de Valladolid el día de la huelga para cubrir puestos de trabajo de la factoría palentina. **LÓGICAMENTE, ESTOS HECHOS TAN GRAVES HAN SIDO PUESTOS EN CONOCIMIENTO DE LA AUTORIDAD LABORAL, CON LA CORRESPONDIENTE DENUNCIA.**

Queda claro, que en esta ocasión, el piquete violento lo ha realizado la empresa, quebrantando así el principio de buena fe que debe primar entre las dos partes inmersas en un conflicto de huelga. Si la

Dirección no hubiese recurrido a ese tipo de prácticas ilegales, es más que evidente que no hubiese salido un sólo coche por la cadena, POR LO QUE DESDE CGT CONSIDERAMOS UN ÉXITO EL EFECTO DE LA HUELGA.

Desde CGT también queremos reconocer el valor y el compromiso de todas las personas que han decidido secundar el paro. Animamos también a quienes no lo han secundado a que reconsideren su postura y se sumen la próxima vez; sólo mediante la presión podremos conseguir que la empresa no retire el turno de noche, ya que las vías de diálogo, de momento, han quedado agotadas.

A la Dirección de la Empresa la instamos a que recapacite sobre su comportamiento y le hacemos una invitación a que reflexione sobre la verdadera necesidad de eliminar el turno de noche en un momento en el que convoca bolsa para trabajar fines de semana.

A los trabajadores de otros turnos, que han participado en el esquirolaje OCUPANDO PUESTOS DE TRABAJO DE COMPAÑEROS QUE ESTABAN SECUNDANDO LA HUELGA, les decimos que es el acto más vergonzoso y traicionero que puede realizar un trabajador, además de ilegal. Esperamos que reflexionéis sobre vuestra actitud insolidaria, y que la próxima vez sepáis comportaros como verdaderos compañeros.

Al resto de sindicatos, les hacemos un llamamiento para que reflexionen sobre su actitud, que hasta el momento sólo ha consistido en poner palos en las ruedas.

¡¡¡AQUÍ NO SOBRA NADIE!!!



Concentración en apoyo al compañero Wifo, represaliado por Michelin

Este miércoles 11 de julio a las 9 de la mañana ha tenido lugar una concentración frente a los juzgados de la calle Angustias, con motivo de la celebración del juicio contra nuestro compañero Wifo.



Le quieren sancionar con un mes de empleo y sueldo, cuando lo único que hace es ir por la fábrica (Michelin) informando, asesorando y defendiendo de los abusos de esa patronal a la gente que allí trabaja. Y como esto no les parece bien a la dirección, le han sancionado con un mes. Y simplemente fue por preguntar a una persona que allí trabaja que por qué arrancaba unos carteles informativos de la CGT. Esta persona se sintió ofendida y le denunció al departamento de personal diciendo que le "acosaba".

De sobra es conocido el carácter amable de nuestro compañero Wifo, para saber que a nadie le puede caber en la mente de que sea capaz de hablar a alguien ni siquiera con un mínimo de vehemencia.

¡¡SI NO TOCAN UNA TOCAN A TODAS!!!

