



CGT INFORMA Y OPINA



¿ LO ESCUHÁIS...? ES EL SILENCIO

Así comienza el comunicado lanzado por Comisiones Obreras (CC.OO) el pasado 6 de Mayo. Citando a Albert Rivera, que al parecer es el nuevo referente ideológico y líder espiritual de esa organización. Habría quedado más elegante citar a Miguel Hernández, o Martin Luther King... pero en fin, cada cual tiene sus "ídolos". En su comunicado lloran desconsolados porque un supuesto "cuatripartito" (CGT, UGT, SCP y TU) se ha repartido todos "los puestos" en los comités de empresa para dejar fuera a CC.OO. El berrinche que se ha agarrado esta organización está siendo descomunal; ni la zarzamora derramó semejante mar de lágrimas. De todas formas, ya que se atreven a lanzar comunicados de esa índole, vamos a hacer una serie de aclaraciones para ilustrar a toda la plantilla; especialmente a los afiliados, votantes, y delegados de CC.OO, que desconocen muchas cosas que los dirigentes de esa organización en Renault les ocultan.

Históricamente, las secretarías y presidencias de los comités de empresa, así como las diferentes comisiones de trabajo (salud laboral, ritmos, formación, etc.) eran ocupadas por UGT y CC.OO tras ponerse de acuerdo entre ellos después de las elecciones sindicales (y al resto de organizaciones no nos daba por echarnos a llorar). En esta ocasión, tras su comportamiento durante los cuatro últimos años, no han recibido el apoyo de ningún otro sindicato ¿por qué?

- Documentación que se negaban a entregar al resto de sindicatos, incumpliendo con las obligaciones de sus cargos de responsabilidad en las diferentes secretarías.
- Apropiación indebida de los medios de movilidad de los que disponemos los sindicatos, y que estamos obligados a compartir.
- Comunicar al resto de organizaciones accidentes trabajo, días o incluso semanas después de que se produzcan. O no comunicar absolutamente nada.
- Prometer un contrato indefinido a los afiliados del resto de organizaciones, con la condición de pasarse a CC.OO. Además de ser mentira, es ruin, vergonzoso, miserable y... muy peligroso (jugar con el pan de una familia puede traer consecuencias fatales, ¡andaros al loro!)
- Todos los sindicatos tenemos ideas diferentes, pero estamos obligados a entendernos (siempre que sea posible). Los trabajadores y trabajadoras nos han votado para que defendamos sus derechos. La relación que hemos mantenido entre todos durante estos cuatro años ha sido normal, pese a nuestras diferencias (a diferencia de CC.OO, con quienes la convivencia ha sido imposible).

Así que ya nos hemos hartado y les hemos mandado al rincón de pensar. Aunque más que pensar, lo que hacen es no presentarse a muchas brigadas de seguridad, no intervenir en las reuniones a las que asisten, contemplar el móvil en silencio y hablar en voz baja con el compañero de pupitre... ¡Sindicalismo combativo, nivel adolescente!

Pero no os dejéis engañar, no hemos sido tan crueles con ellos. En Valladolid, **CGT** propuso como secretario de ritmos a un compañero de CC.OO porque creemos que es la persona que mejor podía asumir ese cargo (por su experiencia y conocimientos). Su sindicato se negó a asumir esa responsabilidad, sin dejar hablar al candidato. Finalmente, **CGT** decidimos asumir el cargo y CC.OO ha retirado de ese comité al compañero. ¿Por qué no quieren personas válidas en el comité de ritmos? Da que pensar... Entretanto, su acción sindical consiste en el llanto, martirio y paranoia. Madurad, compañeros.

UN SINDICATO RELEGADO A LA COMEDIA

Y, para finalizar y zanjar de una vez esta polémica con CC.OO, queremos ilustrar a sus votantes, afiliados y delegados, sobre la heroica gesta que protagonizó la cúpula de ese sindicato durante la constitución del Comité Intercentros:

- UGT propone como Secretario a un representante de la propia UGT. Hasta ahí, todo normal.
- CC.OO, por su parte, propone para el cargo al Delegado General de **CGT**. La mañana se presenta divertida.
- El Delegado General de **CGT** explica que él no puede ser Secretario por que no es miembro del Comité Intercentros, es sólo portavoz de su organización. (parece mentira que no lo sepan, cuando ellos se encuentran en la misma situación)
- A continuación, CC.OO realiza una segunda propuesta, y propone a **CGT**. Así, a secas...
- El portavoz de **CGT** responde que **CGT** son unas siglas, no una persona que se llame Confederación y se apellide General del Trabajo. Indica que deben proponer personas, no siglas. Alguna carcajada ahogada se escucha en la sala.
- CC.OO, invadidos por la confusión, solicitan un receso de media hora. Sus cuatro representantes y su portavoz abandonan la sala pensativos. El resto, permanecemos atónitos ante tamaña ignorancia de la primera fuerza sindical en España.
- Tras el receso, realizan una tercera propuesta ante los suspiros de agotamiento del resto de representantes: que la secretaría la asuma el compañero de **CGT** de Palencia. El compañero declina la invitación explicando que una organización como CC.OO, con cuatro miembros en el Intercentros (frente a dos de **CGT**), debería ser más valiente y dar un paso al frente proponiendo a alguien de los suyos. Vamos, lo normal.
- CC.OO, con las neuronas en cortocircuito, solicitan otro receso y vuelven a abandonar la sala pensativos. Los que nos quedamos, nos miramos incrédulos. Huele como a cable quemado.
- A su regreso, proponen a alguien de los suyos (un compañero de Sevilla). Es ya la cuarta propuesta y el resto de organizaciones comenzamos a padecer cierta fatiga espiritual.
- Se pasa a votar (candidato de UGT frente a candidato de CC.OO), ¡¡¡y **CC.OO no vota a su propio compañero!!!. Es más, no se vota ni él mismo.**

El órgano de representación de TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de Renault España, donde siempre se han mantenido debates de alto nivel, rebajado por una actitud surrealista y esquizofrénica de una organización autodenominada mayoritaria. Deberíamos grabar en vídeo las reuniones. En fin, corramos un tupido velo y volvamos a lo que verdaderamente importa: defender los derechos de todas y todos los trabajadores. Por nuestra parte, queda aclarado, y no volveremos a dedicar un solo párrafo más a esta cuestión.

NOTICIAS DEL AUTO

H5FT: Como no podía ser de otra manera, los trabajadores y sus representantes se enteran por la prensa, el vecino o las redes sociales de lo que pasa en nuestra factoría. La noticia es clara: unos 600.000 motores fabricados en Valladolid entre 2012 y 2016 estarían defectuosos. En el 100% de los casos estaríamos ante desgastes prematuros (entorno a los 60.000 Kms) y enormes tasas de roturas. Ante esta noticia la Dirección guarda silencio, sigue sin informar a nadie de nada. Igual nos enteramos que es cierto cuando veamos a las unidades especiales de la Policía dentro de la fábrica.

RENAULT-FIAT: La nueva alianza que se está negociando y de la que no tenemos ningún dato por parte de la Empresa, nada más de lo que nos cuenta la prensa. El gobierno francés, actor decisivo en las negociaciones, ya ha puesto cuatro condiciones para que se produzca la Alianza. Una es que la Alianza incluya a Nissan y Mitsubishi; otra es que la fusión no suponga el cierre de ninguna de las fábricas de Francia; otra, el mantenimiento total de los empleos del territorio y la última que el nuevo grupo participe en la creación de baterías eléctricas europeas generando empleo en el viejo continente para no ser importadas desde China o Corea del Sur. ¿Pero en qué situación queda Renault España y sus factorías?. Pediremos información a la empresa en el próximo Comité Intercentros.

NISSAN-BARCELONA: La Dirección, alegando causas productivas, organizativas y económicas, ha presentado un procedimiento de despido colectivo para 600 familias: 450 prejubilaciones, 50 bajas incentivadas y 100 reestructuraciones diversas. Para los trabajadores que permanezcan se han acordado una serie de medidas que pretenden contribuir a la competitividad de la compañía, y que los trabajadores van a sufrir con subidas salariales mínimas: un mísero 3% de subida hasta el 2022, menos días generados de los que tenían pactados en Convenio... ¿A cambio de qué? ¿de nuevos productos? ¿de estabilidad productiva? **NO. A cambio de nada.** Solamente el compromiso de planes de jubilación en caso de nuevas reestructuraciones y a sentarse a negociar con todos los sindicatos artífices de este gran logro. **Un gran éxito en vuestras negociaciones BRAVO.**

ENCUESTA HAY ¿REALIDAD O FICCIÓN?

La Empresa nunca va a reconocer esto: “Los resultados de las encuestas varían en función de cómo diseñemos el cuestionario y formulemos las preguntas”. Este año ha habido multitud de casos en los que se ha acompañado a los operarios para coaccionarlos ante sus respuestas. ¿Esta es la manera que tiene Renault de arreglar las inquietudes y malestar de la plantilla? Claro, si condicionamos los resultados no hay nada que mejorar: está todo perfecto.

SEXO
HOMBRE
MUJER

DEPARTAMENTO:

CDG:

EDAD
MENOS DE 20 AÑOS
ENTRE 21 Y 25 AÑOS
ENTRE 26 Y 30 AÑOS
ENTRE 31 Y 35 AÑOS
ENTRE 36 Y 40 AÑOS
ENTRE 41 Y 45 AÑOS
ENTRE 46 Y 50 AÑOS
MAS DE 50 AÑOS

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
MENOS DE UN AÑO
DE 1 A 5 AÑOS
DE 6 A 10 AÑOS
DE 11 A 15 AÑOS
DE 16 A 20 AÑOS
MAS DE 20 AÑOS

CATEGORIA
ESPECIALISTA DE BASE
ESPECIALISTA A
ESPECIALISTA A ESPECIAL
ESPECIALISTA B
ESPECIALISTA C
OFICIAL DE 3ª
OFICIAL DE 2ª
OFICIAL DE 1ª
OTRAS

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO
MENOS DE UN AÑO
DE 1 A 5 AÑOS
DE 6 A 10 AÑOS
DE 11 A 15 AÑOS
DE 16 A 20 AÑOS
MAS DE 20 AÑOS

	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1 ¿ Conoces la historia y degradación de tus derechos en la empresa?					
2 ¿ Se respetan sus funciones (FOS) y las responsabilidades están sin determinar?					
3 ¿ Le enseñan la fabrica y la línea en la que va a trabajar?					
4 ¿ Le gusta hacer lo mismo durante 8 horas?					
5 ¿ Es muy motivante para usted?					
6 ¿ Las condiciones salariales para usted son insuficientes, trabajando a ritmos inhumanos?					
7 ¿ Tiene buena relación con los de al lado, esos que no tiene tiempo ni para hablar con ellos?					
8 ¿ Realmente alguien le pregunta su opinión, o les es indiferente?					
9 ¿ Se siente como un simple robot dentro de su trabajo?					
10 ¿ La comunicación interna de la empresa va mas allá de "vamos espabila que perdemos producción?"					
11 ¿ Tiene algo de idea de lo que hacen las demás áreas de trabajo?					
12 ¿ Es verdad que no se entera de lo que pasa nada más que en su operación?					
13 ¿ La mayor carga de trabajo recae principalmente sobre la gente de cadena?					
14 ¿ La empresa le implanta EPI's a cascoporro, por si acaso, sin ir a solucionar la raíz del problema?					
15 ¿ Es verdad que su JU le ha llevado de la mano y le ha estado observando mientras hacia la encuesta?					

No ponga datos personales, la encuesta es totalmente confidencial. “CON ESTOS DATOS, LO SACAMOS NOSOTROS”.

CULTURIZA TU RABIA

PELICULA: VITORIA, 3 DE MARZO. DIRECTOR: Victor Cabaco (2018).



En enero de 1976, los obreros de la zona industrial de Álava mantuvieron una dura pugna con los empresarios de las fábricas para mejorar sus condiciones de empleo. Después de muchas asambleas y paros, se organizó una tercera huelga general en Vitoria en un ambiente de máxima crispación. Era el 3 de Marzo. Miles de trabajadores se reunieron en la Iglesia de San Francisco de Asís, en el barrio de Zaramaga para manifestarse. Fue entonces cuando la policía arremetió contra ellos sin piedad. Gasearon el recinto y el miedo se apoderó de la masa que intentó salvarse de morir asfixiada. Al salir, comenzaron los disparos. Primero con pelotas de goma, y más tarde, con munición real. El resultado: 5 muertos y montones de heridos, en lo que se conoció como “los Sucesos de Vitoria”. Sin embargo, tras la Ley de Amnistía de 1977, los hechos permanecieron impunes y esa herida quedó para siempre incrustada en el sentir popular de la ciudad.

CÓMO ESTÁ EL PATIO

Otra vez vemos como en Motores se van a externalizar puestos de trabajo, para cedérselos a empresas auxiliares, con el único fin de abaratar costes. En concreto, puestos de preparación (la del Pot Catalítico, la del turbo, la del Pediff, la válvula EGR y el soporte) en las que hay personas con limitaciones de algún tipo, o con IOM'S. ¿Dónde se va a ubicar a estas personas? ¿No tienen derecho a trabajar por sus problemas de salud? ¿Por qué forman los conductores de línea de Renault a las empresas auxiliares los sábados fuera de jornada? Motores=carne de Inspección.

Sabemos que la pasarela de Montaje Valladolid estuvo, y posiblemente seguirá... pero la gente no la utilizaba por el peligro de caída y lo retorcido que es subir y bajar escaleras después de la larga jornada. Por eso, **CGT** y las demás organizaciones sindicales, recogimos firmas para mostrar nuestro desacuerdo en su obligación de uso y explorar otras opciones que sean más beneficiosas para tod@s. Hay que facilitar el acceso, que es de lo que se trata, y no crear barreras, segregando o estigmatizando, sin garantías de seguridad ni privacidad (tornos para las personas con limitaciones de movilidad).

Recientemente, la Sección sindical de **CGT** en Renault Valladolid ha nombrado un nuevo delegado en la nave de Fundición de AL, ante el gran aumento que está esta teniendo en cuanto a capacidad, personal y riesgos laborales.

Después de ver el estado lamentable de los vestuarios de la Fundición de AL, (taquillas en el interior de servicios de personas con movilidad reducida, taquillas personales del tamaño de una caja de zapatos, y otras muchas deficiencias), la Dirección de Motores va a cometer el mismo error con las obras de los vestuarios entre motores 2 y motores 3. Tras las quejas de **CGT** y otras organizaciones, la única ocurrencia de la Dirección ha sido quitar las fotos del proyecto expuestas ante el descontento de los trabajadores, en las que se apreciaba el nuevo tamaño de las taquillas. ¿cómo se va a cambiar el de la taquilla de abajo? ¿con el otro subido encima? En fin, Motores como siempre: teniendo en cuenta la opinión de l@s trabajador@s.

Desde hace algún tiempo, l@s trabajador@s de la factoría de Motores estamos un poco maread@s de dar tantas vueltas por los pasillos de las naves para acceder a los vestuarios. De un día para otro cambian el recorrido y no sabe uno por donde tiene que ir. Parece un laberinto; esperemos que no aparezca el Minotauro y nos tengamos que enfrentar a él. ¡Y qué decir del acceso al Servicio Médico, cuando venimos a una consulta, o al fisio! Después de explicarle al vigilante que vamos al SM te envían a entrar por la portería de carretera Madrid. Si no estás autorizado a entrar por esa puerta, vete hasta la portería de ingeniería recorriendo todo el perímetro de Motores practicando senderismo, aunque sea a la pata coja. Al final esto se va a parecer más a "Supervivientes, aventura en la Jungla", que en un lugar de trabajo.

El pasado día 30 de abril, **CGT** informo al departamento de pintura-soldadura y de embutición de Carrocerías, que en las naves de plásticos 3 e inyección de plásticos no había agua en el servicio contra incendios debido a una fuga en la raqueta de la gasolinera. Tras esta información también lo pusimos en conocimiento del comité de Salud Laboral para, en caso de cualquier problema, actuar de inmediato. No hizo falta. Tras ser informado el Director y personarse en el lugar de la avería, se actuó de forma inmediata ese mismo día para solucionar un problema que **CGT** consideramos muy grave, ya que se ponía en peligro a l@s trabajador@s de esas naves. Nos congratula ver que ante estas situaciones Renault pone rápidamente en marcha el protocolo adecuado para subsanarlas. Ojalá sea una actuación habitual ante cualquier denuncia, y no simplemente un "aquí te pillo aquí te mató".

Algunos compañeros de la empresa SMRC, ubicada en Medina de Rioseco, suministradora de Renault han constituido sección sindical de **CGT**. El primer movimiento de la empresa ha sido despedir a dos compañeros de nuestra organización de forma arbitraria e injustificada, con el comité de empresa mirando para otro lado. El pasado 16 de mayo se realizó una concentración en las puertas de esta empresa para exigir la readmisión de los compañeros despedidos. **NO PARAREMOS HASTA SU READMISIÓN. SI TOCAN A UN@, NOS TOCAN A TOD@S.**

El Rincón del Obturador: Parece ser que ahora los JU's también son curanderos. En Soldadura de la **Factoría de Palencia**, una compañera tuvo un accidente con un carro, llegando a fracturarse un dedo. Pues bien, minutos después de sufrir dicho accidente, como es normal, la compañera quiso ir al servicio médico, pero su JU la mandó al baño a lavarse la cara (estaba llorando), a echarse agua en la mano (parece que ella sabe que una fractura se cura echando un poco de agua en el golpe) y a fumarse un cigarro (ahora nos enteramos que la hinchazón de los golpes se reduce a base de nicotina). Cuando ya había pasado el periodo de reposo que la había recetado su nueva curandera (su JU) quiso hablar con ella y tuvo que esperar otro rato porque tenía que atender una llamada urgentísima. Tras preguntar por la razón de todo esto, su respuesta fue que la estaba haciendo un favor debido a que así sus compañeros no la veían llorar (normal cuando un carro te da un golpe en la mano y te parte un dedo). El hecho es que desde que ocurrió el accidente hasta que fue al servicio médico transcurrió media hora. A todo esto hay que añadir la negativa a dar el parte de accidente.

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