



LA CUNYA

SECCION SINDICAL CGT IVECO VALLADOLID

Junio 2020

TU SEGURIDAD
NOS PREOCUPA MÁS QUE
NUESTRA PRODUCCIÓN
ASI QUE PONTE ESTO
Y A CURRAR



índice

Cara A

- 01 Toam mascarilla
02. Índice
03. No levantes la cabeza
04. Casi un objeto
05. Editorial
06. Los Columnistas (El Estudiante)
07. Los Columnistas (Henry Hill)
08. Enhorabuena)
09. Los Columnistas (Doc Holliday)
10. El caballero de la Mascarilla
11. Roberto R. Antúnez
12. Habla pueblo habla (Christian)
- 14 Walter Molino
15. Habla pueblo habla (La Monada)
16. Habla pueblo habla (Groomit)

Cara B

17. Habla pueblo habla (El Ácaro)
18. El Soldado de IVECO
19. Chapu Valdegrama
20. Protocolo placebo (Fx.)
- 22 Plataforma C.G.T.Convenio
24. Explicando la plataforma
27. Vuelven los trileros
28. Ahorrando el ahorro
29. Medidas de ahorro
30. De peones y figuras
41. Casi un objeto
32. Tu silencio es complicidad

Gracias una vez más, a todos los que habéis hecho posible este número de La Cuña: Fx, Oscar Monedero, El Estudiante, Henry Hill, Doc Holliday, el Caballero de la Mascarilla, Roberto R. Antúnez, Christian Fletcher Dixon, La Monada, Groomit, El Ácaro, Chapu Valdegrama y a quienes se encuentren detrás de las ilustraciones que hemos ido cogiendo prestadas de las redes sociales y desconocemos el nombre de su autor/a. pedir perdón a l@s que habéis mandado algún artículo y no ha salido publicado en este número de la Cuña, prometemos que en próximo número estarán sin falta.

Todos los artículos de esta revista están basados en opiniones personales adquiridas sobre hechos ficticios basados en hechos reales, también este número de La Cuña está inspirado en las siguientes series, películas libros y canciones: Rebelión a bordo (el libro), Esta casa es una ruina, Fast and Loud, 12 Reinas, El atraco del siglo, Lupin III, y ¿Dónde está el dinero?



Si quiere expresar tu opinión no dudes en enviar tu artículo a:
cgtivecovall@hotmail.com



Casi un objeto

Por Oscar Monedero



EDITORIAL

Ya podemos decir que Habemus Convenio, bueno, realmente lo podríamos haber dicho desde que la Dirección de la empresa, actuó como si fueran una hermanita de la caridad, y nos salvó la vida, anulando el ERE, a cambio de sentarnos a “negociar” el Convenio. También lo podríamos haber dicho, al ver que quién nos anunció dicho ERE fue el Secretario General de Industria de U.G.T. o cuando los sindicatos firmantes empezaron con sus líneas rojas. Lo cierto es que aunque todavía no se haya firmado el Convenio, todos sabemos que es un Convenio que ya está firmado.

Podríamos decir que este Convenio, es uno de los peores que se han firmado, y no es decir poco, tenemos Convenios catastróficos, en esta fábrica hemos llegado a firmar de una tacada flexibilidad, MTM y congelación salarial, imposible de superar, parecía cuando se firmó. Pues no, esa mierda de Convenio, dentro del retroceso a nivel económico y de las condiciones de trabajo, al menos contenía algunas contraprestaciones para la plantilla, tú quieres esto, yo quiero esto otro, cedo aquí, si tu cedés allá, negociar algo se llama, aunque en esta fábrica siempre acaba siendo, que como nos la van a meter de todas formas, tomad chavales un poco de vaselina. Pero en esta ocasión, no hay ni vaselina, la plantilla traga con una congelación salarial, y una pérdida de pluses muy seria, a cambio de nada. Bueno, dentro de poco recibiremos por wasap, dos comunicados y un mensaje de texto, donde nos digan que los salvafábricas han salvado el empleo, han salvado la antigüedad y como no podía ser de otra manera, han conseguido la tradicional paguita a la firma del Convenio.

Lo de esta gente no tiene nombre, ya ni disimulan, si tuviéramos que decir algo bueno de ellos, solo podríamos decir que son sinceros, ellos trabajan para la Dirección, y no lo ocultan, se les puede ver habitualmente de risas con las responsables de personal, hacen de altavoz de la empresa con total dedicación, se presentan en los serlas defendiendo la postura de la empresa, y un largo etc. que todos vemos habitualmente por las líneas en pantalones vaqueros. Pero ya ni eso, ya ni disimulan, que menos que haber presentado una plataforma para negociar con la empresa, o hacer una asamblea a voz en grito diciendo que estás son mis líneas rojas y si no saco los petardos, que menos que hacer una asamblea para afiliados donde poder venderles a buen precio el miedo de la empresa. Pero ni eso, han llegado a un punto en el que ni si quiera hacen eso, no han propuesto nada de parte de la plantilla, no han dado la cara ante la plantilla, y no han consultado ni a la plantilla, ni a los afiliados. Y así, como iluminados por la Virgen María, van a firmar un Convenio en representación de la plantilla. Puede ser peor, sí, puede ser peor, si al menos fuera un Convenio que han negociado ellos, no dejaría de ser una mierda, pero por lo menos sería nuestra mierda, pero no, nos vamos comer la mierda de Madrid, este es un Convenio que se ha negociado en Madrid, y aquí solo se va a firmar. Pero no es que lo hayan negociado los compañeros de Madrid, no, este Convenio lo han negociado las federaciones, con la Directiva de IVECO España, ¿Quién nos dio la noticia del ERE que ha estado planeando sobre la negociación? (Llevándose por delante la poca dignidad que les quedaba a sus acólitos en la fábrica, al ni si quiera informales antes de hacer saltar la bomba del ERE).

Esta gente, una vez más, han vuelto a no hacer nada, pero nada de nada, y su pasotismo, su dejadez, su agachar siempre la cabeza, su doblar siempre la rodilla y su eterno sí, bwana, nos está saliendo muy caro a toda la plantilla.

LOS COLUMNISTAS

CAYETANOS, HONORATOS, GOLFISTAS Y GOLFEROS

De entre las muchas imágenes que estamos descubriendo en las últimas semanas en las diversas Españas, y partiendo que muchas eran inimaginables en nuestras cortas mentes hace tres meses, las que más me están llamando la atención son las de los manifestantes "ultras" de las zonas nobles de la Villa y Corte de Madrid.

Son como un mal sueño, reflejo de un cóctel de comportamientos y actitudes de una personalidad y cultura muy arraigada en nuestra sociedad aún feudal del Siglo XXI; sólo les falta el látigo rojigualda...

Casi un millón de familias sin haber cobrado los ERTES desde hace tres meses, colas de personas en comedores sociales y bancos de alimentos en toda la geografía "patria", seguramente no muy lejos de dónde esa canalla de soberbios, egoístas, maleducados e ignorantes de la vida se pasean sin respetar las normas dadas de distanciamiento social, "quien me dice a mí lo que tengo y no tengo que respetar...", con sus banderas pegadas al culo, sus relojes de tres mil euros en sus muñecas, sus Lacostes, Levis y BMW varios, bocina en ristre, y en sus manos unos utensilios de cocina los cuáles la gran mayoría de "señoritos y señoritas", han descubierto por primera vez en su vida, ni saben su nombre ni su uso, pues seguramente están acostumbrado desde la más tierna infancia a que su "tata" se lo diera todo hecho.

Encabronados como monas por llevar unas semanas sin poder ir a sus pillings, fillings varios, a su Club de Golf, a su Club de Hípica, a comprar sus joyas y sus oros al centro de Madrid, llevar sus pieles a limpiar para el próximo invierno, no dar juego a sus Visas, no poder desarrollar sus vacías y pueriles vidas sociales, ha llevado a que ejerciten eso tan desconocido para ellos como es el ejercicio del derecho de manifestación; si no lo veo, no lo creo.

Al grito de la venezolización del país, más vale que se instruyeran un poco y supieran porque el pueblo venezolano, al igual que en su día el cubano, el argentino o el chino, por ejemplo, eligieron escoger la vía democrática de un poder para el pueblo, que salvara a sus correspondientes estados y sociedades de la alimaña de partidos e intereses económicos que durante lustros han robado a sus correspondientes sociedades; pueblos con recursos naturales que son esquilados por intereses sátrapas del capitalismo en convivencia con los partidos supuestamente democráticos, hasta que el pueblo se cansa de ser engañado y robado; me da que esta letra y esta música se lleva cantando y tocando por estos lares desde hace muchos lustros también.

Más vale que reflexionaran y vieran cómo se encuentran realmente muchas familias no muy lejos de dónde hacen el ridículo más espantoso, fueran realmente patriotas y se acercaran a donar comida, ropa y echar una mano a las personas que realmente lo necesitan, las cuales está dando un ejemplo moral de madurez que los "cayetanos" no están dando: una vez más la España noble y burguesa es reflejo de lo que son desde el origen de los tiempos; nada ha cambiado; quizás sea el momento de cambiar de actitudes, de cultura y de régimen; está en nuestras manos, VOLUNTAD.

LOS COLUMNISTAS

No somos nadie. Viendo con perspectiva todo lo que ha sucedido y lo que está por venir, me doy cuenta de que no le importamos a la empresa, que no valemos nada. Y no es poca cosa si tenemos en cuenta que durante años me he creído eso de que Iveco miraba por nosotros. El bicho ha puesto a cada uno en su sitio. Al margen de los estragos que nos ha causado a cada uno de forma individual (tanto en lo físico como en lo psicológico y emocional), ha puesto las cartas sobre la mesa de quién es quién en esta fábrica; o mejor dicho, de qué es quién, porque con el comportamiento que ha tenido cada uno en esta dura situación, como sucede en las grandes crisis, ha demostrado el tipo de persona que es. Y sí, voy a entrar en valoraciones, aunque a la gente con comportamientos poco decentes, se les suele llenar la boca diciendo que nadie tiene derecho a juzgar lo que hacen. Pueden tratar de engañar a la imagen que cada mañana les devuelve el espejo. Lo entiendo, necesitan seguir adelante y que sus hijos les vean como alguien digno de quien sentirse orgulloso. Por desgracia los que compartimos espacio con vosotros, aunque nos callemos y riamos vuestras gracias, sabemos la clase de persona que sois, lo que siempre habéis sido. Puedo llegar a comprender el comportamiento del Director. Para él, Valladolid es una estación de paso, un trampolín en su carrera, y los trabajadores somos meros peones en su particular partida vital. Le interesa que la fábrica funcione en la medida que le ayude en su ascenso, pero no dudará un segundo en dejarnos caer si es eso lo que le ordenan desde arriba. Pero, ¿qué pasa con el resto? El responsable del grupo en Europa es hijo de nuestra ciudad, pero hace tiempo vendió su alma al diablo y poco le importa lo que nos pase. Puede hundirse la fábrica y todas las familias que vivimos de ella, mientras él pueda sacar tajada y trepar un poco más. ¿Y la responsable de Recursos Humanos? Aunque pinta poco, porque el bacalao lo corta la misma que lo hace desde hace demasiados años (y que como todos habéis comprobado alguna vez, es tan mala gente como parece), su empatía es nula y es de las que disfrutan viendo sufrir a sus semejantes. ¿Y los sindicatos? La realidad es que nos han traicionado otra vez. Lo que hicieron y consintieron es una vergüenza, pero con lo que están haciendo ahora y harán en breve con el Convenio, me temo que se van a superar. El mío, el que supuestamente defiende mis derechos, ha permitido la discriminación entre sus afiliados con una sonrisa. Unos pueden teletrabajar, otros tienen horario especial, y el resto nos tenemos que joder con una sonrisa para no convertirnos en elementos sospechosos. Ahora, con los rumores sobre el futuro de la empresa, sólo cabe sentarse a esperar y ver como nos la van a jugar, por donde nos robarán unos eurillos esta vez (¿Sois conscientes del dinero que perdemos cada año desde que dejaron cambiar la forma de calcular la paga de antigüedad?). Es habitual ver las risas y buen rollo entre algunos representantes sindicales y la "élite" de la empresa, pero cuando llega el momento de jugarse el pan de tus hijos unos hacen su trabajo y los otros agachan la cabeza para no perder sus prebendas. Ahí solo hay concesiones de una parte. Ese es el triste futuro que nos espera y si no, al tiempo.

Henry Hill

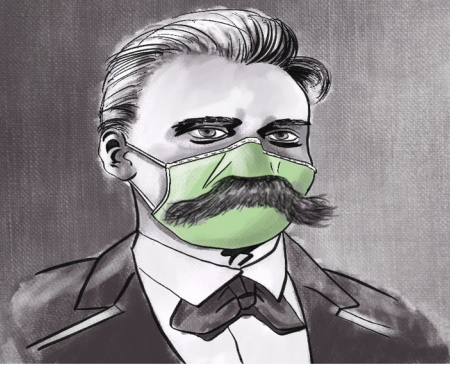
*Enhorabuena,
os lleváis
un excelente Convenio*



LOS COLUMNISTAS

Me gustan los coches, es mi pasión. Me gusta conducirlos, verlos, oírlos. Cada uno tiene un hobby para escapar de la rutina de la vida diaria, y los coches es el mío, me podía haber dado por los cómic, por la música, por el cine, por la literatura o por el deporte amateur, pero desde pequeño me fascinan esas hermosas máquinas, conozco casi todos los modelos de todas las marcas, antes a través de las revistas y ahora buceando en internet. He visto todo tipo de competiciones de motor, marco mis vueltas en circuitos de vez en cuando, y por supuesto, he visto todos los programas de motor habidos y por haber, la lista es interminable, Joyas sobre ruedas, Overhauled, Top Gear (ahora Grand Tour), Locos por los coches, Mishfit Garage, Fast 'n' Loud y un largo etc. pero si hay uno que me gusta de verdad es este último, Fast 'n' Loud, he de decir que los coches que más me gustan son los coches americanos clásicos, para mí, los coches de verdad, grandes motores, propulsión trasera, y con la electrónica justa para que funcione la radio, el hombre y la máquina de tú a tú, sin ayudas externas, y ese programa transmite a la perfección ese sentimiento. Sentimiento no falto de contradicción, al igual que me pasa con los coches americanos, es difícil de defender que siendo ecologista, me gusten tanto esas máquinas de contaminar; con el programa me pasa igual, no me gusta engañar a la gente y detesto a la gente que se intenta aprovechar de los demás, y en el caso de Fast 'n' Loud, lo presenta Richard Rawlings, una suerte de buscavidas, que ha hecho fortuna a base de engañar a los demás en la compra-venta de coches, no tiene ningún problema en engañar a una pobre señora que quiere vender el coche clásico que su difunto marido guardaba con mimo en el garaje, y pagarle mucho menos, aun a sabiendas de que se trata de "el santo grial" de un determinado modelo muy cotizado, ni tiene ningún reparo en vender cualquier chatarra a un precio mucho más alto de lo que realmente vale, aprovechándose de que un pobre hombre está encaprichado con un coche en concreto porque representa un sueño de juventud. Pero lo que me llama la atención de este programa y la forma de hacer negocios de este hombre, es la típica jugada a la hora de comprar o vender un coche, de ofrecer menos de lo que estás dispuesto a pagar, o pedir mucho más del precio por el que venderías el coche, para entrar en un regateo, en el que la víctima al final, además de ser engañado, se va a su casa con la sensación de haber hecho un buen negocio, lo curioso de todo esto, es que ha diferencia de la vida real, toda esta jugada se graba y se emite por televisión, y así programa tras programa, temporada tras temporada. Lo que quiero decir con todo esto es, que vale que engañara a las personas antes de salir por televisión, o incluso en los primeros programas antes de hacerse famoso, pero después de varias temporadas haciendo lo mismo, hay algo que no cuadra, es como si en nuestro caso, por ejemplo, en la negociación de los convenios, de manera cíclica, la empresa y los sindicatos mayoritarios, repitieran la misma jugada, hay que mal que está todo, no hay trabajo, ect., para presentar una propuesta muy por encima de lo que quieren conseguir, para después de una "larga, dura y difícil negociación", conseguir un acuerdo mucho "mejor", y que nos vayamos a casa todo contentos por el buen negocio que hemos hecho, y que esto pasara cada vez que negociamos un convenio y no nos diéramos cuenta. Impensable ¿no? Lo que realmente ocurre con el programa de Richard Rawlings, es que todo lo sale por televisión es mentira, o está lo suficientemente manipulado, para mantener a la audiencia fiel y contenta. Nos vemos en las curvas.

Doc Holiday



EL CABALLERO ENMASCARILLADO

ME PREGUNTO ¿POR QUÉ?

**(Palabras inspiradoras para una sociedad enferma incompatible con la vida)
ULTIMÁTUM**

¿Por qué cuando hablamos, no nos escuchamos? Nos entendemos cada vez peor, y cada uno parece estar en su mundo y lo vemos normal y ni nos preocupa.

¿Por qué ya no nos miramos a los ojos para conectar con el alma? Miedo quizá a sentirse vulnerable. Miedo a conectar con nosotros mismos, haciendo cosas estériles que solo nos entretienen.

¿Por qué de tanto que leemos, no nos influye sea lo que sea, ni nos hace pensar, ni nos remueve?

¿Por qué lo que vemos en la tele, ya no nos produce más que un mal rato?, cada vez mas breve.

¿Por qué somos tan insensibles a lo que ocurre en nuestro entorno?, hasta el más cercano,

¿Por qué pasar de todo esta cada vez mas de moda?

¿Por qué cada vez nos preguntamos menos el por qué?

¿Por qué ya no nos estremecemos con lo que vemos y escuchamos., y sentimos que no nos gusta, hasta el punto de no reaccionar?

¿Por qué vemos normal lo que no es normal?

¿Por qué ya no distinguimos la verdad de la mentira, y desconfiamos sistemáticamente de todo para protegernos?

Porque, aquí todo vale... es un eslogan con el que hemos crecido.

Que estamos cansados, desanimados, hasta el punto de no querer saber nada de nadie y de nada. Es un estado de ánimo, es que el hombre ha cambiado tanto.

Quizá sea como el pez que se muerde la cola, una vez que creamos el "monstruo" entre todos, ahora nadie quiere saber nada de él y lo damos por muerto.

Entre todos la mataron y ella sola se murió.

A nadie le ilusiona ya la sociedad, en realidad, no falta razón, da penita, y nos dedicamos a ignorarla la damos ya por perdida, no nos damos cuenta que esa sociedad, somos nosotros mismos, que locura.

¿Qué perdimos por el camino, o no supimos cuidar para llegar a esto?

La indiferencia, la falta de empatía, la falta de solidaridad.

La sociedad no nos ilusiona, y las ideas para mejorarlas han perdido ya su significado, no nos calan.

Lo malo es que se propaga como un mal virus, y empieza a perpetuarse generación tras generación, como si de una maldición se tratase, si no hacemos nada esto continuará, o quien sabe, quizá desaparezcamos en el mejor de los casos, quizá tenga que ser otra generación quien lo cambie, quien sabe, o las cosas se tengan que poner del todo imposibles para reaccionar... mucho sufriendo, no lo vemos venir, pero es así.

¿Por qué no hacerlo nosotros? y haciéndolo, disfrutar de los beneficios de una sociedad sana y auténticamente humana.

Es posible que ni la añoremos, porque no nos acordamos de como era, ¿Desapareceremos por falta de aspiraciones? Tan enfermos como sociedad estamos.

Mientras haya personas a las que no les vale todo, y que no tienen precio, personas que mantienen su fe en la humanidad, por pocas que sean, siempre habrá esperanza para el cambio, pero el tiempo pasa y corre en nuestra contra.

El bien también se contagia, solo hay que darle una oportunidad, la decisión está en el corazón de cada uno de nosotros, si la decisión es auténtica, no mira al de al lado, tiene que ser una decisión personal e íntima.

POR UN CAMBIO DE CONCIENCIA Y LA RECONCILIACIÓN CON EL SER HUMANO DANDO UN FUTURO MEJOR PARA TODOS, DONDE NADIE SOBRA..

PD: Espero que no me tachen de catastrofista o negativo, solo hay que abrir los ojos.

**La disolucion de la clase media,
sobreexplotar los recursos
y anteponer los beneficios a todo.**

**Toda esa mierda y mucha más
acabarán con otras formas insurgentes de respirar.**

**He saltado de lo íntimo a la superestructura
y eso acojona.**

Ese lugar donde ellos cocinan nuestro futuro.

Me siento pequeño y vulnerable.

**Probablemente el mundo colapsará
como una estrella doble y carnívora
y apenas quedará un gigante "cementerio digital"
cubierto por una lluvia en carne viva,
pero siempre permanecerán
l@s que nunca se arrodillaron ante nadie.**

Roberto R. Antúnez

CORONAVIRUS, EMPRESA Y TEST A LA PLANTILLA

Este artículo ha sido escrito en tres momentos, todos ellos coincidiendo con los distintos anuncios de arranques durante el mes de abril, con la idea de reflexionar sobre si la empresa tuvo que hacer test, o no, a la plantilla. Aunque en realidad la reflexión es si quiero que me hagan dicho test. No he recibido toda la información por parte del Comité de Empresa, es decir, por parte de las cuatro secciones sindicales que deben de vigilar por la claridad, transparencia y la salud. Lo cual me lleva a estar desinformado y no tener todos los datos para crear mi propia opinión.

Empecemos, ¿tiene derecho mi empresa a hacerme un test para saber si he superado la COVID-19? Las empresa están en el derecho de realizar pruebas de salud a la plantilla cuando hemos vuelto a la actividad, con el fin de verificar si nuestra condición física individual puede suponer un riesgo para el resto (artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). La pandemia del Covid-19 puede suponer una clara justificación y obligación para llevar a cabo estos test u otros análisis médicos, como cuestionarios de salud para evaluar qué personas están más expuestas al virus en sus puestos de trabajo.

¿Puedo negarme a realizar el test? No está claro, las medidas de vigilancia y control de la salud que tome la dirección de la empresa deberán respetar mi derecho a la intimidad, a la dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con mi estado de salud.

Me puedo negar a hacerse la prueba porque no me parece razonable que la misma se haga de manera generalizada, y más en una plantilla asintomática, porque no sé si alguien ha tenido síntomas o ha pasado la enfermedad. Esta posición puede acabar en los tribunales con una sentencia firme en ¿cuántos meses? ¿tomar esa decisión me va a estigmatizar ante la plantilla? y si el tribunal me da la razón ¿cómo puedo recuperar la parte moral perdida?

Entre la empresa y yo hay varios estamentos que tienen su opinión. Abogados que opinan "hay que hacer los test porque es deber del empresario velar por la protección de los trabajadores y evitar así contagios en el seno de la empresa que puedan luego propagarse al conjunto de la población". La Agencia de Protección de Datos que explica en su Informe 0017/2020 "en un tiempo de pandemia la normativa permite, en el ámbito laboral, el tratamiento de datos de salud sin necesidad de contar con el consentimiento explícito el afectado, algo que no sería posible en una situación de normalidad."

El propio Ministerio de Sanidad no recomienda hacer test a personas asintomáticas y pide reservarlos para quienes tengan cualquier sintomatología compatible con la COVID-19 o hayan estado en contacto con personas positivas. Y recuerda que las empresas tienen que cumplir con las directrices, que establecen que para hacer estas pruebas hace falta contar con prescripción médica y con el visto bueno de la autoridad competente en cada comunidad autónoma.

¿Cómo debe el servicio médico actuar ante un caso sospechoso? Si hubiera un caso sospechoso de infección por COVID-19 (que se debe identificar a través de síntomas como la infección respiratoria aguda de aparición súbita de cualquier gravedad que cursa, entre otros, con fiebre, tos o sensación de falta de aire, entre otros), al trabajador se le debe realizar la PCR con una muestra del tracto respiratorio en las primeras 24 horas.

Si resulta negativa pero hay alta sospecha clínica de coronavirus, se repetirá la PCR con una nueva muestra. "Si la PCR continúa siendo negativa y han transcurrido varios días desde el inicio de los síntomas, se podrá plantear la detección de IgM mediante una prueba serológica tipo ELISA u otras técnicas de inmunoensayo de alto rendimiento".

HABLA PUEBLO HABLA

Si resulta positiva, el trabajador tendrá que acudir al médico para que le sea expedido el parte de baja y desde ese momento tendrá que aislarse en su domicilio hasta la superación de la enfermedad. Además, deberá darse parte al Servicio de PRL para que realice el protocolo que convenga y remita las recomendaciones o medidas a adoptar, entre las que previsiblemente estará la evaluación de posibles contagios de personas que hayan estado en contacto con el empleado o empleada que ha dado positivo. Estas instrucciones han sido consensuadas con las comunidades autónomas y aprobadas por la Ponencia de Salud Laboral. Así mismo, cualquier entidad de naturaleza pública o privada que tenga cualquier producto o elemento que sirva para hacer pruebas diagnósticas para la detección de la COVID-19 "deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad sanitaria competente".

Con todo esto tengo claro que, era imprescindible que la empresa elaborara un protocolo general de seguridad y salud, y que haya sido consultando y consensuado con la mayoría de la representación de la plantilla. Que sea el mismo a aplicar si se diera algún caso de contagio, o sospecha. Y que deberíamos de haber leído y fijarnos que faltaban detalles que podíamos haber comunicado a RR.HH o secciones sindicales para que se subsanaran.

Los test masivos son una medida previa de gran interés, pero no tienen sentido sin que se adopten antes una serie de medidas de protección individual y de protección colectiva con procedimientos de organización del trabajo. Pero, siempre hay peros, sólo ofrecen información del momento en que se realizan. ¿Deben ser sostenidos a lo largo del tiempo? ¿cuanto tiempo? Un resultado negativo el primer día me hubiese llevado a relajar las medidas de seguridad, o no, y puedo ser infectado en el trabajo, si eso ocurre y doy positivo en un control posterior se que me dan el parte de baja, ¿lo puedo denunciar como accidente laboral? (Conozco la respuesta, sí y además acabaría en juicio. No lo digo para desanimar si no porque la dirección no ha reconocido ninguna enfermedad profesional y no va a empezar ahora). Y por supuesto contagiarme en cualquier momento de mi vida diaria.

No quiero hacerme el test. Puede ser una posición egoísta, irresponsable, que por encima de mi privacidad e intimidad está el bien común,... Mi razón y utilizando una frase de Star Wars, "El miedo lleva a la ira, la ira lleva al odio, el odio lleva al sufrimiento". Y eso fue así el pasado 16 de marzo, teníamos miedo por un estado de alarma declarado dos días antes, el miedo nos llevó al odio al no tener información o explicaciones por medio de alguna asamblea informativa urgente por parte de nuestras secciones sindicales y así durante siete horas y media, fuimos empujadas a concentrarnos a las 13:30 delante de las oficinas, y digo empujadas porque la orden salía de los walkies talkies de los encargados. Y al sufrimiento al tener un ERTE sin complementos, sin días de vacaciones y sin la parte proporcional de la paga extra y tener que leer que la culpa ha sido de la plantilla.

Creo que ese día se rompieron muchas cosas y una de ellas fue la confianza, confianza en representantes, en la Dirección, en el departamento de Salud Laboral,... Personalmente no quiero que esa confianza que tengo en las compañeras de mi puesto de trabajo, de la mesa de descanso, del vestuario,... Se rompa. Yo sé que no he tenido la COVID-19 ni síntomas relacionados, no he tenido contacto con personas sintomáticas o que hayan enfermado con posterioridad. Soy como el gato de Schrödinger, en mi vida cerrada y opaca donde el coronavirus puede entrar y hacerme enfermar, estoy a la vez sano y asintomático, y un test comprobaría mi estado. En este momento confían en mí, y yo confío en las que me rodean, tengo crédito en ellas, es decir, confío en su buena reputación y acepto los mismo que ellas de mí, somos los gatos de Schrödinger.



In città gireremo così?

Ecco come potrebbe essere alleggerito, se non del tutto risolto, il problema del traffico nelle città: anziché le attuali ingombranti vetture, delle minuscole auto occupano una minima superficie e che per essere battezzate «singolette». Walter Molino ha immaginato qui l'aspetto della stessa strada della prima tavola qualora venisse adottata su larga scala la nuova soluzione. *Lire alle pagg. 6-7.*

HACIA OTRA NUEVA ANORMALIDAD

Si os dais cuenta, ya nos pasó con el móvil acuérdense, cuando llegó, nos impresionó a todos, desde casi cualquier lugar podías hacer llamadas, ¡Si tenias cobertura claro! Y algunos sms también.

Al principio aparatosos y a veces foco de atención y envidias, estatus social. Evolucionó y se extendió, más sms, algunas llamadas y cuatro juegos rudimentarios.

Poco después vino el ¡Boom!, el táctil, y se volvió masivo, todo el mundo tenía uno, hasta el abuelo, lo regalaban hasta con el chope.

Decían, con el móvil, toda la información en tu mano, aplicaciones infinitas, de juegos, de redes sociales; un mundo aparte en paralelo. Fue entonces cuando, sin darnos cuenta, cambió nuestras vidas de verdad, la forma de relacionarnos, creamos sin darnos cuenta una cierta distancia social, mental, y psicológica. Cambiamos muchas cosas, no todas para bien, en definitiva cambió toda nuestra vida.

Ahora todos sabemos manejarlo, pero pocos usarlo, y en realidad vino para quedarse, y no nos dijo nadie que había que adaptarse a la nueva normalidad, pues ya lo hicimos nosotros solitos y con mucho gusto.

Miedo me da esta “nueva normalidad” que toca ahora, aunque dicen que “necesaria”, no deja de ser otro “fenómeno social”, este con tintes dramáticos, no sabemos a donde irá a parar, pues cada vez que toca adaptarse a una “nueva normalidad”, vamos perdiendo poco a poco algo de nosotros, que nos define como seres humanos, ¿Por evolución?, ¿Por el progreso?, ¿Por adaptación y supervivencia?

Cada cierto tiempo en la historia nos enfrentamos a “nuevas normalidades”, era industrial, 11S, etc. Algunos fueron cambios repentinos, traumáticos; otros paulatinos.

Lo cierto es que esta última viene impuesta, ¿Debo tener motivos para estar preocupado? Será irreversible, esperemos que no, y quede como un mal recuerdo, un amargo fenómeno a estudiar, en fin.

HABLA PUEBLO HABLA

No saber que va a pasar en la fábrica, parece ser el pan nuestro de cada día desde que volvimos a trabajar el 11 de Mayo, incertidumbre que el capital se encarga de avivar cada cierto tiempo con sus más que repetitivas crisis económicas, para poner a cada uno en su "sitio" a base de empobrecer a la clase trabajadora, nada nuevo dentro del capitalismo, lo que también empieza a ser normal, y no debería serlo, es el mensaje del miedo que propagan los sindicatos mayoritarios.

Si cumplieran realmente su papel de defensores de la clase trabajadora, el 16 de Marzo no habrían permitido que las líneas arrancaran a las 7 en punto de la mañana, no son nuevos en esto del sindicalismo, "alguno" de los líderes lleva veinte años en el mundo sindical, pero ese día quedó retratado, mostró su verdadera cara a la plantilla, y su papel de pastor del rebaño, terminó para siempre ante la empresa. El pastor ya no pastorea.

La única opción que le queda para volver a ganarse el favor de la empresa, es sumar a la situación actual de incertidumbre, el miedo sindical. Y así servir a la empresa en bandeja el nuevo Convenio. Ecuación y resultado final que queda a la vista de l@s trabajador@s en este Junio de 2020.

Los sindicatos mayoritarios no se quieren enterar, que la mayoría de la plantilla llevamos más de quince años fichando en esta fábrica, que nos conocemos tod@s, que esto ya lo hemos vivido más veces y que ya no engañan a nadie, solo a ellos mismos, cuando se creen tan listos.

Podrían dejar de hacer el ridículo por las líneas diciendo que la plantilla está castigada por parar el día 16, o de manifestar en los periódicos que es imposible contagiarse del virus en IVECO gracias a las medidas que se han tomado. Quizá lo que estemos es castigados por los sindicatos porque nos atrevimos a llevarle la contraria al pastor.

Dejar de lavarle la cara a la empresa y ejercer vuestra función sindical, exigir contratos fijos para los compañeros eventuales, exigir un complemento digno para el E.R.T.E., para este y para los que vengan, exigir el pago íntegro de la paga variable y de la paga extra, y exigir un convenio razonable que reconozca todos estos años de trabajo.

L@s trabajador@s no tenemos miedo al futuro, nos lo hemos ganado. Pastor no tengas miedo de "utilizar" a la plantilla para plantar cara a la empresa.

¿Por qué no lo haces?

Groomit

Calienta que sales

Parece ser que el escenario de miedo escénico que nos querían hacer vivir la empresa y los sindicatos mayoritarios desde la vuelta al trabajo se les está empezando a caer, y sólo les va a durar poco más de un mes.

Las órdenes de entrada de trabajo van a aumentando de manera progresiva según pasan los días y parece ser que en Julio vamos a producir 1980 vehículos, por el momento, por tanto, nada del escenario catastrófico que Dirección y “sindicatos sujeta sistemas” nos dibujaron después de una reunión “solicitada” por los sindicatos.

Escenario de miedo y apocalipsis que ya no cuela, y TODOS nos hemos percatado, del corralito que tienen montado para “tocarse los güevos” y reírse de mil familias, pero más pronto que tarde, parece que está llegando a su fin.

¿Qué intentarán ahora para no volver a currar?
Lo sabemos de sobra.

Más os vale que dejéis de limpiar la moqueta empresarial, y que dejéis de bailarle el agua a la jefa de VOX y volváis al taller.

Dejar la moqueta, que salís.



EL CAPITAN AMERICA

EL SOLDADO DE IVECO

Próximamente por la línea

No aguanto el toque Disney:
los héroes sin fisuras,
el caramelo,
las canciones...
los príncipes con rostro de cartón,
las princesas.

Si en vez de perder el zapato
perdiesen las llaves de casa...
Si en vez de princesas
fueran cajeras del super...
Si el héroe fuese el mecánico del taller de
al lado...

Mis alfombras no vuelan,
mi cafetera no habla.

Soñé que tenía un roce con Pocahontas.
Fue un polvo mágico.

Me dejó.
Se casó con un empresario textil.

No, no aguanto ya el toque Disney
ni los cuentos del Ibex 35.

Ni que me traicionen mis propios sueños.

Chapu Valdragrama

Titos en Cabolas

ALGUNAS COSAS DEL PROTOCOLO COVID-19



LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO



LA AFILIACIÓN ES MI HERRAMIENTA DE TRABAJO



ES UN EFECTO PLACEBO DE SEGURIDAD PARA LA TRANQUILIDAD DE LA PLANTILLA

COMO EL COMITÉ... OTRO EFECTO PLACEBO EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS



ASÍ ME SIENTO MEJOR



¡FIRMO LO QUE SEA!! A DOS MANOS SI ES NECESARIO



RECOMENDACIÓN DE VENIR DE CASA CON LA ROPA DE TRABAJO PUESTA

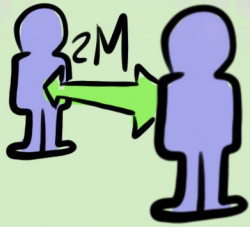


A CASITA ¡¡QUE BIEN!!



ME APETECE MUCHO CONOCER A TÚ FAMILIA

DISTANCIA DE SEGURIDAD



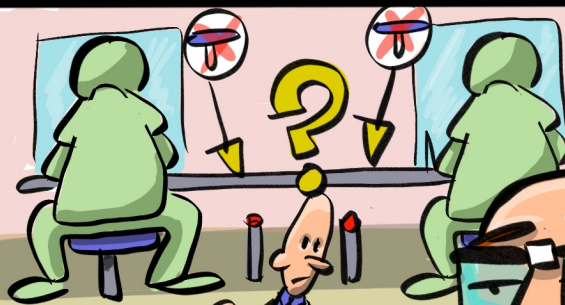
¡CUIDADO CON LOS QUE CREEN QUE ESTO SON VEINTE CENTIMETROS



ASÍ A OJO Y SIENDO GENEROSO, ESTO DEBE SER LOS DOS METROS DE SEGURIDAD



ÁREAS DE DESCANSO



SE HAN PROVOCADO AGLOMERACIONES EN ÁREAS DE DESCANSO INUSUALES

PARA EVITAR AGLOMERACIONES EN ÁREAS DE DESCANSO HABITUALES...



MASCARILLAS EN SOBRES A LA ENTRADA



CON TANTO SOBRECITO ¡Y TANTO! ESTO PARECE LA SEDE DEL PP

¡ESTE ESTÁ LLENO PASTA!

PERDONA, CREO QUE HEMOS CONFUNDIDO LOS SOBRES



PLATAFORMA C.G.T.

CONVENIO COLECTIVO 2020

VIGENCIA

Año 2020

INCREMENTO SALARIAL

Se destinará a tablas el 55% del valor de Plus Presencia (51,56€), quedando su cuantía máxima en 42.20€.

Para el año 2020:

Subida del 0,5% a tablas.

Plus Presencia, Paga Variable Trimestral y Plus Polivalencia, no serán afectados por ningún permiso retribuido.

ANTIGÜEDAD

No aceptamos ninguna rebaja en su aplicación.

Exigimos la actualización del valor actual, fijado en el año 2017 en 0,13€ por hora trabajada para cada trienio devengado.

PAGA VARIABLE TRIMESTRAL

En el año 2020 se abonará el importe proporcional a los días trabajados.

COMPLEMENTO IT EN ESTADO DE ERTE

Podría ser aceptable añadiendo las bajas derivadas de enfermedades crónicas a las excepciones actuales.

HORARIO DE TRABAJO

Cláusula garantizando la posibilidad de separación de turnos, siempre que sea por causa de fuerza mayor y lo recomiende la Comisión de Salud y Riesgos Laborales.

De darse el caso, se ha de respetar y facilitar la Conciliación Familiar en aquellos casos que surjan nuevas necesidades o requieran modificar su vigente reducción de jornada, concreción horaria, etc.

Estarían prohibidas las horas extras durante el tiempo de aplicación de esta medida.

FLEXIBILIDAD

Eliminar la flexibilidad del Convenio Colectivo.

PLAN DE ROTACIONES

Crear Protocolo enfocado a las/os trabajadoras/es mayores de 45 años para que sean quien realicen los puestos de trabajo con menor carga física en cualquier departamento, área o Unidad Operativa.

MIX PRODUCTIVO

Ante un incumplimiento en el Mix Productivo fijado en los equilibrados de trabajo, la parte afectada se verá compensada con un complemento económico o una adecuación del ritmo de trabajo.

Creación de nuevos puestos de “Comodín de nave” que reduzcan la saturación de trabajo en los puestos más afectados por el incumplimiento del mix de producción.

NUEVAS CONTRATACIONES

En el caso de haber una subida de producción y que la empresa tuviera que realizar nuevas contrataciones, tendrán prioridad las personas que hayan estado con anterioridad contratadas, teniendo que hacer contrato indefinido a aquellos/as trabajadores/as que hayan estado contratados por la empresa 2 años o más con anterioridad.

PAGA POR NACIMIENTO

Al hacerse cargo la Seguridad Social del Permiso Retribuido por nacimiento de hijo, complementarlo con una paga única y no consolidable por parte de la empresa de 150€ por nacimiento de hijo.

TIEMPO SINDICAL

Abolición de la cesión de tiempo sindical del complemento del 80% sobre las horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y L.O.L.S. definido en el artículo 71.

SALUD Y LUCHA



Esta plataforma de Convenio Colectivo, está realizada en base a la difícil situación en que el COVID-19 nos ha sumido a todos. Este Convenio tiene en cuenta que la empresa pide un esfuerzo a la plantilla en esta negociación para paliar económicamente las cuentas de la empresa, pero no tiene en cuenta que en IVECO Valladolid desde el 1 de Abril y hasta el 30 de septiembre estamos de ERTE por Fuerza Mayor.

Este ERTE no ha necesitado de una negociación de complemento y aplicación, ni del visto bueno de la RLT y tiene unas condiciones ventajosas respecto a anteriores ERTE ETOP.

Encontrarse en situación de ERTE por Fuerza Mayor sin complemento, le supone a la empresa un gran ahorro y un enorme esfuerzo económico a la plantilla, afectando directamente en nuestras nóminas, pluses, pagas extras y días de vacaciones.

Por ello, creemos firmemente que si lo que la empresa quiere es ahorrar en el 2020 en Valladolid ya lo ha logrado y lo hemos pagado con creces, ahora nos toca luchar por un Convenio digno.

Vigencia

C.G.T. no va a firmar ningún Convenio que se prolongue en el tiempo más allá del 31 de Diciembre de 2020, es inaceptable firmar ciertas medidas como la congelación salarial o el recorte de la paga trimestral, sobre un hipotético mal año en 2021, más aún cuando la empresa sigue defendiendo que no tiene previsiones para ese año. Cuando llegue 2021 y veamos la situación, nos sentaremos a negociar.

Incremento salarial

Que las subidas salariales vuelvan a tablas es otro punto que consideramos esencial, las pérdidas económicas que sufren los trabajadores, cuando dejan de cobrar el plus presencia, son demasiado elevadas y abusivas, y hemos sufrido en nuestras nóminas los descuentos económicos que deberían estar en tablas por acogernos a permisos retribuidos, además las subidas que van a tablas son un valor de futuro mucho más seguro, ya que los pluses es más fácil que intenten cambiarlos, tanto en las condiciones para percibirlos, como en el cálculo para darles un valor, se puede dar el caso de que en futuros Convenios, los sindicatos firmantes acepten una nueva fórmula para el plus presencia, y perdamos buena parte de las subidas salariales de los últimos años.

La subida salarial del 0'5, consideramos que es una subida mínima, pero que por lo menos nos libra de añadir otro 0 al historial de subidas salariales, la plantilla lleva años asumiendo las pérdidas que genera en nuestros bolsillos, la actual política de E.R.T.E's, es un esfuerzo que esta plantilla ya ha hecho, y que por desgracia, nos va a tocar seguir haciendo en el futuro, y una buena manera para disminuir los prejuicios que nos acarrea, es esta subida salarial.

Antigüedad

Lo único que vamos a entrar a negociar con la empresa en cuestiones de antigüedad es la actualización de los valores económicos que llevan congelados desde 2017.

Al fijar un valor por hora de 0,13€ ha provocado que no se vea alterado por las subidas salariales. Al añadirle un porcentaje pequeño a una cifra pequeña, trabajando con solo dos decimales la empresa ha encontrado la fórmula mágica para la congelación de esa cantidad ($0,13+1\%=0,13$)

Paga variable trimestral

Al igual que en la subida salarial, en la que entendemos que 2020 no va a ser un buen año y pedimos una subida salarial acorde con la situación, con la paga variable trimestral, volvemos a actuar en consecuencia, y aceptaríamos que se calculara en función de los días trabajados.

Complemento IT en estado de E.R.T.E.

En este punto, la empresa propone que quien este en situación de baja en un periodo afectado por un ERTE, cobre el mismo porcentaje de nomina al cabo del mes que quien este en activo.

Estaríamos dispuesto a aceptar este punto propuesto por la empresa, siempre y cuando se incluyan en las excepciones las bajas derivadas de enfermedades crónicas y no sea de carácter retroactivo en su aplicación.

Horario de trabajo

La empresa quiere tener cierta independencia a la hora de separar turnos como ha sucedido en la crisis del COVID-19.

Este punto deberá quedar bien redactado, sin que de lugar a posibles reinterpretaciones, en las que la empresa pueda ampararse, para utilizarlo con otros fines que no sean los de velar por la salud de la plantilla. Esta disposición horaria de la plantilla, nunca deberá constituir un perjuicio para los trabajadores con reducción de jornada o concreción horaria y la empresa deberá encargarse de que esto no suceda, no como está ocurriendo a día de hoy, donde varios de los trabajadores se han visto afectados y la empresa no ha hecho nada por solucionarlo.

Flexibilidad

Este punto entendemos que no debería ser ningún problema para la empresa, ya que con la horrible situación económica que nos presentan, y la barra libre en E.R.T.E's de la que disponen, no tiene ningún sentido mantener esta herramienta dentro del Convenio. Además, el uso de la flexibilidad del último año ha sido completamente a la carta, su supuesto uso para adaptar la producción a la demanda del mercado se ha convertido en capricho de uso, a la baja en un mes, al alza al siguiente y así, resolver marrones productivos de afectación interna. Pero cuando de verdad parece que hay un problema de mercado, prefieren recurrir al ERTE.

Mix productivo

La salud de la plantilla lleva empeorando muchos años por el incumplimiento del mix productivo, todos conocemos los finales de mes, los pedidos urgentes para un cliente muy importante, y el es que no hay piezas de este modelo. La solución de este problema pasa por reforzar la plantilla actual para suplir esta falta de eficacia de la empresa, ya sea aumentando la plantilla, convirtiendo en indefinidos a los eventuales que llevan más de 3 años en algunos casos cubriendo los mismos puestos y retomando las plazas de comodines de nave prometidas tiempo atrás por parte de la Dirección.

Paga por nacimiento de hij@

Ya que el nuevo permiso de paternidad absorbe los dos días de disfrute que tenemos en Convenio, exigimos una paga de 150 euros no consolidada, al hacerse cargo la Seguridad Social de este permiso retribuido, recogido en nuestro actual Convenio.

Cesión de horas sindicales


Proponemos la abolición de la cesión del tiempo sindical del 80% sobre las horas establecidas en el artículo 71 del actual convenio, ya que la liberación sindical es una clara evidencia de la complicidad entre sindicatos y empresa, recalcar que es una cláusula inusual en el resto de Convenios del sector.

Plan de rotaciones

Queremos el compromiso de dirección para que se firme un protocolo de sensibilidad con l@s trabajador@s, para que no lastren las dolencias producidas por el envejecimiento y los ritmos de trabajo de mayor carga física, y así facilitar l@s los puestos más livianos acorde con su edad.

Nuevas contrataciones


Tenemos que sensibilizarnos con l@s compañer@s que llevan año tras año empalmando contratos eventuales y de interinaje en la fábrica en una eterna incertidumbre, y con la esperanza de ser indefinidos algún día.



Era evidente, sabíamos que iba a pasar, y ha pasado. No es nada nuevo, es la historia de siempre, había que firmar el Convenio, la empresa nos abrió las puertas del apocalipsis, los sindicatos firmantes le siguieron el juego, hicieron su teatrillo de Quijotes contra gigantes (en realidad son como Sancho Panza), y ya podemos decir que han firmado una vez más, toda una serie de recortes a los derechos de l@s trabajador@s. No es nada nuevo, y si esta vez se vuelve a repetir la historia de siempre, en cuanto se presente la firma del Convenio, el apocalipsis desaparecerá y dará paso a una aparición casi milagrosa de nuevas órdenes de trabajo. No es nada nuevo, todo esto ya lo hemos vivido antes, y es tan evidente todo lo que va a pasar, son tan repetitivos los pasos que dan la empresa y los sindicatos firmantes, que ya nada nos sorprende. Hay cosas que nunca cambian.

En realidad, esta Cuña se empezó a preparar orientándola en el “increíble” protocolo par el COVID-19, y no hemos querido borrar de la revista las colaboraciones orientadas en esa línea, porque no nos hemos olvidado de todos los problemas que está generando, ni hemos dejado de trabajar para resolverlos. Pero cuando estábamos inmersos en la elaboración de esa Cuña, apareció el ERE fantasma, tan fugaz y efímero, que solo aparece en esta publicación para hablar de como la empresa y los sindicatos firmantes lo han utilizado para infundir miedo en la plantilla. Es el ERE que nunca estuvo allí, para que os hagáis una idea, el término ERE no aparece ni una sola vez de boca de la empresa, en ninguno de los actas de las diversas reuniones que hemos mantenido, desde que se anunció el fin del mundo. Pero ahí está, encima de la mesa. Y con esa amenaza entramos a negociar el Convenio. ¿Qué ha pasado hasta la fecha? Pues lo que habéis podido leer en los comunicados, la antigüedad no se toca, que se mantiene la plantilla, y el ya cansino run, run de que nos complementen el E.R.T.E. (en el caso del complemento del E.R.T.E., no estaría mal, que algunos líderes sindicales, demostraran un poco de dignidad y orgullo, y dejaran de ir llorando por las reuniones, dame algo, se parecen a un chico que siempre estaba por las zonas de copas pidiendo dinero para coger un autobús a Burgos. Lo suyo sería que dejaran de mendigar y utilizaran ese esfuerzo que ya está hecho, para evitar que perdamos derechos para el resto de nuestra vida). Esto ya lo hemos vivido una cuantas veces, *después de una dura negociación con la Dirección de la empresa, en la reunión de hoy la Dirección ha recapacitado*, y la empresa tendrá ese gesto que “esperan” los firmantes, que no es otro que el de garantizar el empleo mientras dure el Convenio, y, que no se toque la antigüedad, vendiéndolo al final como un logro. La antigüedad, que es la bola del trilero en este Convenio. ¿Dónde está la pelotita?, ¿dónde está la pelotita?, nos dirán, mientras nos roban la cartera por otro lado. ¿Dónde está la pelotita?, ¿dónde está la pelotita? Y firmarán una congelación salarial. ¿Dónde está la pelotita?, ¿dónde está la pelotita? y firmarán el fin de la paga trimestral tal y como está ahora, para siempre, habrá una nueva formula para calcular la paga trimestral, y saldremos perdiendo, como siempre, pero esta vez, sin sacar nada a cambio, porque la pelotita siempre está en la mano del trilero.

La plantilla debería, echar la vista atrás para ver lo que pasa siempre en las negociaciones de los Convenios, No se puede firmar ningún Convenio sin que l@s trabajador@s reciban alguna contraprestación por lo que ell@s van a ceder para beneficio de la empresa, siempre que a la empresa, se le ha concedido algo en un nuevo Convenio, ese algo, ha sido algo peor para la plantilla, y algo mejor para la empresa. Y a día de hoy, antes de que los sindicatos firmantes se bajen una vez más los pantalones delante la empresa, podemos escribir que ya lo han hecho. Por desgracia para l@s trabajador@s de esta fábrica, la historia tiende a repetirse, y esta no va a ser la excepción, a no ser claro, que la plantilla le pare los pies a los firmantes.



Desde un primer momento, y para salvar la situación, la empresa sugirió que para no tener que tomar otras medidas más agresivas para la plantilla, debíamos enfocarnos en sacar adelante un Convenio Colectivo con medidas de ahorro para la compañía, la crisis del COVID ha dado unos resultados económicos desastrosos, nos cuentan.

El COVID-19 ha sido solo un problema más en las cuentas de la empresa, un sistema de renting que fue una ruina, un fracaso de plan industrial, un lanzamiento del nuevo camión desastroso, una multa millonaria impuesta por formar un cártel de precios, más miles de demandas de clientes que reclaman el sobrecoste cobrado ilegalmente. Pero estas cosas no las cuentan, son el cajón de mierda de IVECO.

Aun así, entendemos la difícil situación sanitaria a nivel mundial que estamos sufriendo y escuchamos la propuesta de la empresa para ver como podemos arrimar el hombro y ahorrar.

Congelación salarial, sin Paga Variable trimestral, capar la antigüedad a 8 trienios, y revisar el complemento IT en estado de ERTE; como sus grandes medidas de ahorro. Pero si echamos la cuenta algo huele mal, capar la antigüedad no ahorra nada de inmediato, y no pagar nada de Paga Variable sería más bien quitarnos lo que ya era nuestro a estas alturas, las otras medidas algo podían ahorrar pero a un alto precio en conjunto. Nada dicen del ERTE por Fuerza Mayor que estamos sufriendo en Valladolid y que el resto de Comité ha solicitado su complemento un número de veces indignante para cualquier Sindicato, y siempre que los firmantes han llorado, la empresa siempre ha dado largas. En CGT lo teníamos claro, si querían ahorro lo han tenido con el ERTE de Fuerza Mayor, un ERTE sin complemento y con beneficios fiscales para la empresa y que estamos dispuestos a asumir si nuestras propuestas para el convenio salen adelante.

Tenemos claro que este ERTE con toque de "castigo" nos supone una buena cifra económica que la empresa se ahorra, pero con nuestras propuestas de una pequeña subida salarial, retomar a tablas el valor de subidas salariales destinado al Plus Presencia en el último Convenio, que ningún plus ni paga se vea afectado por permisos retribuidos, y actualizar el valor de la antigüedad congelado desde hace años, veríamos como en un periodo de tiempo no muy alto lo veríamos amortizado, además de rectificar el abusivo uso de penalizar económicamente el acogernos a derechos laborales. También solicitábamos, de manera complementaria, un uso responsable del Mix Productivo, y un protocolo de rotaciones para adecuar el esfuerzo físico a la edad del operario, porque no todo es dinero, la salud también nos importa.

Al final, parece que la empresa prefiere abrir la mano y llegar a un acuerdo de complemento del ERTE FM, con todo el dineral que la supone firmar un Convenio Colectivo en el que apenas ahorra, vemos que solo quería abaratar costes en estado de ERTE, es lo que ocurre cuando los problemas y soluciones vienen mascadas de Madrid.

Medidas de ahorro (para momentos de crisis)

Eliminar el turno partido, si esta empresa lo que quiere es ahorrar, debería empezar por ahorrar en las dietas de los empleados y en el gasto energético que supone mantener las oficinas en funcionamiento más de diez horas.

Eliminar futuros gastos estúpidos como el girasol de la entrada.

Eliminar la actual política de amiguismo a la hora de hacer contratos con los proveedores, todavía se comenta en petit comité, el consejo de guerra que le prepararon a un empleado de la fábrica, por conseguir un proveedor más barato, pero que no era de la familia.

Eliminar gastos en cartelería, pantallas LED de no sé cuantas pulgadas, pin's, chapas, y publicidad en prensa, para intentar aparentar que somos una fábrica de ORO, y que no se vea en la calle, que esta empresa nos trata como a mierda.

Eliminar los coches de empresa de 47.000 euros (como poco), además del gasto, es muy feo ir pidiendo recortes a los trabajadores, mientras la Dirección de la empresa se mueve en Stelvio's pagados por la empresa, cuando hay unos fantásticos Fiat Panda por menos de 8.000 euros, y si la cosa se pone fea de verdad, que hagan como los demás, y vengán a "trabajar" en su propio coche, en autocar, o andando, para que la empresa se ahorre ese gasto inútil, que solo sirve para aparentar.

Eliminar el puesto de Responsable de Recursos Humanos, como hemos podido comprobar en los últimos tiempos, cada vez que se ha tomado alguna decisión importante para esta factoría, la "responsable" de Recursos Humanos, ha tenido que pedir permiso continuamente a sus jefes, para poder actuar en algún conflicto, cuando no se presenta Álvaro Arroyo en la fábrica para solucionar la situación, pasándola por encima y pasando a ejercer un papel de mera espectadora.

Eliminar los incumplimientos por parte de la empresa, de Convenio, del Estatuto de los Trabajadores, y de lo que vienen a ser las leyes en general, para evitar la sangría económica que suponen, las veces que la Justicia les ha obligado a seguir las reglas del juego, con el correspondiente perjuicio económico. A parte de las indemnizaciones y costes judiciales, también se ahorraría mucho dinero, al no ser necesarias las campañas de blanqueamiento de imagen (que después de una sentencia contradictoria, deja la imagen de la empresa a la altura del betún), que vemos en la prensa.

Eliminar el plus que concede un 80% de horas sindicales a mayores a los sindicatos firmantes, es un gasto innecesario, dado el escaso trabajo que realizan, además, ahorros a parte, a algunos les iba a venir bien sentir en sus carnes el MTM, para adquirir un poco de conciencia de clase.



Casi un objeto

Por Oscar Monedero



TU SILENCIO ES COMPLICIDAD, LA LUCHA CONTINUA...



LA CUNYA

SECCIÓN SINDICAL CGT IVECO VALLADOLID

Haciendo amigos desde 2004

Junio 2020