



BALANCE ERE

Ha llegado el mes de Noviembre y durante la aplicación de este 4º ERE se ha constatado y desvelado cuestiones que lamentablemente en poco ayudan a la solución de un problema que nos afecta a todos de una u otra forma. En el mes de Julio la empresa se vanagloriaba de los excelentes resultados del primer semestre en un entorno de crisis. El famoso ERE puente que no fue una petición de la Comunidad, sino una necesidad de la empresa para justificar un plan que permitiese obtener las ayudas de la Comunidad de Madrid. ¿No tuvo la empresa tiempo en 8 meses de preparar esos supuestos proyectos?..

Durante este tiempo nos hemos encontrado con innumerables problemas que ha originado la aplicación del ERE: nóminas ininteligibles, subsidio de desempleo que no se cobra, reclamaciones a diario, etc.

Durante la aplicación del ERE hay cuestiones que siguen sin aclararse, ¿Por qué los tristemente famosos 13 despedidos de oficinas? Compañeros que, por otra parte, han sido estigmatizados y criminalizados sin razón alguna por intereses espurios. ¿Por qué no se está respetando, como se dijo en asambleas de afiliados, el reintegro por orden de antigüedad? ¿Por qué hay compañeros con hijos registrados en la empresa antes de mayo de 2009 que todavía no han ingresado a pesar de las reclamaciones efectuadas? En un ERE que debería ser “solidario”, ¿por qué esa disparidad entre secciones y personas no siempre justificadas? Por otra parte, aún no queda claro cual será el criterio de abono de la paga de navidad.

Algunos mandos están utilizando el ERE como premio y castigo a los trabajadores presionándoles con el mismo y distribuyendo el ERE a su criterio no siempre correspondido con el trabajado cualificado.

Las empresas están utilizando la crisis y el ERE para desmontar todo lo conseguido en años de lucha, pero lo peor de todo es ese mensaje subliminal de insolidaridad que crece de sálvese el que pueda. CGT, desde los impedimentos legales e ilegales que le está poniendo la empresa estamos dando respuesta a esas situaciones con trabajo y sin publicidad. Más allá de intoxicaciones interesadas no debemos perder de vista al enemigo, sólo desde la unidad, solidaridad y lucha podremos salir de esta dramática situación, ya que eso nos ha enseñado la experiencia y la historia.

Si bien la crisis tiene carácter global, en sus soluciones se están buscando respuestas locales. Frente a la ofensiva que ha realizado la derecha económica, política y mediática en manos del gran capital la respuesta de la izquierda, los ciudadanos, los trabajadores y trabajadoras, no debe ser en ningún caso tibia, resignada y desorganizada. Es necesaria una nueva conciencia progresista al margen de lo establecido y una gran movilización Global para no volver al camino que nos ha llevado al paro, la desesperación, la desesperanza. Es por ello que mas allá de las luchas inmediatas, desde CGT estamos trabajando de manera organizada por una gran movilización que lleve a un cambio de política en favor de los que trabajan, no de los que nos roban y explotan.

LA RENEGOCIACIÓN DE LA PAGA

En estos días nos ha sorprendido el anuncio de que se va a proceder en diciembre al abono de la paga de absentismo correspondiente al año 2008, este pago debería haberse realizado en abril de este año junto con la paga de calidad.

Hemos sido los trabajadores de esta planta los que hemos reducido los niveles de absentismo, a la vez que hemos reflejado una excelente calidad en el producto. No entenderíamos que la planta de Madrid habiendo obtenido la medalla de bronce en el proyecto WCM no presentara un óptimo nivel de calidad para obtener dicha paga.

Por otro lado, llama la atención que se cree una comisión por los propios firmantes del Convenio para volver a negociar esta paga, cuando es un derecho que actualmente tenemos en Convenio. Al parecer, también se les ha escapado en la “negociación” garantizar el abono a aquellos compañeros que han sido despedidos en el ERE, ya que también han contribuido a la reducción de absentismo de esta planta y a una buena calidad en el trabajo y por lo tanto, también tienen derecho a percibirlos. Confiamos en que simplemente se cumpla aquello que ya está pactado en el Convenio Colectivo y nos abonen a cada uno de nosotros la cantidad correspondiente.

Nos complace comunicar que en referencia a la paga de absentismo, CGT ha sido la única sección sindical, que a través de uno de sus afiliados ha tenido que llevar a esta dirección a los Tribunales por la negativa a abonar dicha paga del año 2007, consiguiendo que el Juez diera la razón al trabajador, que sólo tenía absentismo por causa de un accidente laboral y la empresa se negaba a abonarle la paga.

Como recordaréis en esa ocasión la empresa excluyó del pago a todas las personas que su absentismo personal fuera superior al de la media de fábrica, incluyendo una serie de situaciones como los permisos por paternidad y los accidentes laborales, los cuales debían de estar excluidos según marca el Convenio Colectivo y la empresa debería conocer perfectamente.

Desde CGT estamos a vuestra disposición para todos aquellos que se encuentren en la misma situación y se animen a denunciar para hacer valer su derecho. **Una vez más, y ya son muchas, CGT debe acudir a la vía judicial para defender lo que otros firman y se inhiben de salvaguardar.**



PLANES DE FORMACIÓN

Una de las cuestiones planteadas recurrentemente en todos los ERE's y en las negociaciones de lo que llaman Pacto Social es la formación. Todos aducen la importancia de la misma pero nadie aclara el fondo de la cuestión, que son las millonarias partidas que se reparten sindicatos institucionales y Empresarios a través de los fondos destinados a la misma.

Iveco también se ha sumado a los planes de formación, al respecto y ante las dudas hemos pedido a la empresa su clarificación y proyectos. "De proyectos y planes todavía no hay nada", dicen que están conformándolos y a falta de recibir las subvenciones "comprometidas" especialmente por la Comunidad de Madrid, que aún no han recibido según lo manifestado por la empresa.

Iveco España, incluyendo los centros de Madrid, Barcelona y Valladolid, ha recibido las ayudas del GOBIERNO CENTRAL para formación, incluidas en el Plan de Competitividad del Sector de Automoción por un total de 1.157.579,75 €, aprobadas en el BOE a fecha 29 de Julio de 2009.

Es sorprendente ver como en esta Planta parte de aquellos fondos destinados para cursos de formación, se están utilizando para la realización de tareas que nada tienen que ver con la formación, sino con la realización del trabajo como si de una jornada normal se tratase, dándose la paradoja que algunos compañeros se están "formando" en puestos donde llevan años trabajando. En los casos donde se les enseña distintos puestos que venían desempeñando, pretenden que sean los mismos compañeros de los puestos quienes les formen a parte de hacer su trabajo. De este modo se ahorran formadores y tiempo de adaptación, volvemos a reiterar que durante la formación no se puede realizar tareas de producción.

Durante la realización del curso seguimos estando en situación de desempleo, aunque se nos complementa el 100% del salario. La asistencia a los cursos es totalmente voluntaria y en caso de no asistencia a los mismos, no tendríamos derecho a cobrar la garantía salarial global (tiempo de trabajo + tiempo de desempleo), que la empresa y los firmantes del acuerdo del último ERE establecieron en un 82% de nuestras percepciones brutas, pasando a cobrar un 70%.

Seguimos demandando a la dirección la presentación de un programa de formación claro y efectivo, acorde a las necesidades manifestadas durante el proceso de negociación.



VISITA NUESTRA WEB
www.cgt-iveco.org

RELOJES EN LOS PUESTOS: MALOS TIEMPOS

El nuevo sistema de display puesto en funcionamiento por la empresa en las líneas de montaje de vehículos donde marca el tiempo de estancia del vehículo en los puestos, presenta numerosas irregularidades detectadas según el estudio que hemos realizado desde CGT. Estos relojes están marcando menos tiempo que el reflejado en ciclos y que vienen en la documentación de los puestos, en ciertas ocasiones nos hemos encontrado con diferencias considerables.

Cuando nos informaron de las medidas de seguridad a tener en cuenta a la hora de trabajar con el nuevo sistema, nos dijeron que habría que abandonar las tareas sobre el vehículo una vez que el display se pusiese a "00:00". Y como algo excepcional, el monitor podría dar orden de pisar la seta de emergencia en aquellos casos aislados que no se hubiese podido terminar el trabajo.

La realidad es que se ha convertido en algo habitual pisar la seta de emergencia por orden de los GI y monitores para todos los vehículos, ya que sería imposible acabar en algunos puestos con los tiempos que reflejan estos relojes.

Desde CGT pensamos que no se puede demorar más esta situación, y por ello, hemos pedido a la empresa una reunión lo antes posible para tratar y solucionar este problema, a día de hoy estamos todavía pendientes de dicha reunión. De no tener respuesta en un tiempo prudencial haremos las gestiones que consideremos oportunas.

TIEMPOS EN GUARNECIDO DE CABINAS

En Guarnecido de Cabinas, tras la reducción de los tiempos en las fases de montaje, amparada en el WCM la empresa vuelve a maniobrar para volver a aumentar la productividad.

La empresa no conforme con la supresión de los numerosos puestos de trabajo que supuso esta sinrazón, vuelve a la carga con una nueva medida para hacer más con menos, con el riesgo que eso supone para nuestra salud. Tiene una nueva política en estos tiempos de crisis, cuando ha de velar por la calidad del producto y no únicamente interesándose por la productividad.

Su nuevo método de trabajo consiste en hacernos trabajar con el tiempo de equilibrado de muchos modelos en negativo, explicándonos que ahora hay que basarse en el equilibrado medio de las cabinas, cosa que es totalmente irreal pues Guarnecido de Cabinas es una cadena rígida, donde es imposible recuperar el tiempo de equilibrado positivo que tenga una cabina (que por cierto con la mordida de tiempos es irrisoria), para hacer eso deberían modificarnos nuevamente los tiempos de montaje pues nos tendríamos que salir de nuestro puesto de trabajo, el cual aún estamos a la espera de que nos sea delimitado, ya que supondría además un aumento de los tiempos de montaje, dado que el desplazamiento para coger el material sería mayor. A esto habría que sumarle el riesgo que supone entrar en otro puesto de trabajo, como la misma empresa reconoce en sus cursos de riesgos laborales, ya que reduces el espacio disponible y por tanto aumentas el riesgo de accidentes.