

**SECCION SINDICAL DE CGT/LKN EN ZF-TRW:
Denunciamos una sumisión sindical que
nos está condenando a todos lxs
trabajadorxs a la precariedad y a la
esclavitud laboral.**



Ayer
8 de junio, la seccion sindical de CGT en ZF-TRW realizamos un acto de protesta en la entrada de la fábrica.

El viernes pasado, las secciones sindicales en ZF-TRW de CC00, UGT, ELA y LAB decidían firmar la propuesta de convenio de la Empresa. Aunque la aceptación del acuerdo quedaba supeditado a que la plantilla lo avalase en una votación (planteadada apresurada y precipitadamente durante el sábado por la tarde para

este lunes), la Empresa les pidió adelantar su firma y así hicieron, lo cual deja bastante claro qué intereses son los que representan estas secciones sindicales.

En ZF-TRW disponemos de un convenio con ultraactividad. Esto significa que se puede estar hasta 2 años negociando un convenio y mientras tanto se nos aplica el anterior. Es evidente que la situación en la que nos encontramos no es la adecuada para cerrar ningún trato. Nos encontramos en un estado de alarma, con una gran parte de la plantilla en un ERTE por fuerza mayor, sin la posibilidad de realizar asambleas y sin poder informar adecuadamente a todxs lxs trabajadorxs. Es más, en estos momentos, mientras cientos de personas entran a trabajar cada día, la empresa prohíbe la libre entrada a lxs representantes de lxs trabajadorxs y nos exige hacer con antelación peticiones en las que debemos informar a la Dirección de cuándo vamos a entrar y qué vamos a hacer. Unas exigencias humillantes e inaceptables que intentan justificar con su “especial” interpretación de la normativa del estado de alarma. Aún y todo, siguiendo sus injustas exigencias, a CGT se nos ha negado la entrada en varias ocasiones.

Por supuesto, todo esto ya lo hemos denunciado en la Inspección de Trabajo y esperamos que se resuelva en breve.

La aceptación del primer punto del acuerdo supone un ejemplo magnífico del tipo de sindicalismo que impera en la planta de ZF-TRW durante los últimos tiempos:

La Empresa, mediante una comisión creada a tal efecto, se reserva el derecho a modificar las condiciones laborales de lxs trabajadorxs (incluyendo todo lo pactado en este acuerdo) simplemente alegando que hay una crisis.

Con la más que probable crisis que se avecina (véase el anuncio de cierre de todas las plantas de Nissan en Europa o las amenazas de despidos de Renault o la propia ZF hace unos días...), la inclusión de este punto y la aceptación de lxs firmantes convierte lo que se suponía un acuerdo fruto de una negociación, en **una carta blanca que permite a la empresa hacer todo lo que le plazca durante la vigencia del convenio.**

La duración del convenio será de 5 años, lo cual crea en algunos la ilusión de que se garantiza el empleo durante ese tiempo cuando todo indica lo contrario. La empresa se niega rotundamente a hablar de cargas de trabajo, ni a largo ni a corto plazo. De hecho, esta misma dirección viene de cerrar una fábrica en Burgos un año después de la firma de un convenio para 4 años.

Otro punto del acuerdo permite que la mutua gestione las bajas por enfermedad común, además de las laborales. Lo cual va a acarrear graves problemas a una plantilla con una media de edad de más de 50 años, con un historial enorme de lesiones y a la que se presiona cada vez más con unos ritmos de trabajo intolerables.

A partir de ahora la Empresa podrá implantar un sistema de primas y pagar menos e incluso sancionar a aquellxs trabajadorxs que no lleguen a los objetivos que ella misma decida. También podrá decidir a qué trabajadorxs se

les cambia las vacaciones y a cuales no. Armas, sin duda, que serán utilizadas para castigar a quienes defiendan sus derechos y no muestren la suficiente sumisión.

CCOO, UGT, ELA y LAB también avalan con su firma la doble escala salarial, pese a que algunos de ellos lo tengan prohibido por su propio sindicato. En el día de hoy, el sindicato ELA ha criticado el acuerdo alcanzado en ZF-TRW también por su propia sección sindical, la cual en un comunicado posterior se ha reafirmado en su posicionamiento pro-empresa escudándose en que sus afiliadxs así lo han querido.

CCOO y UGT vuelven a ser responsables en esta empresa del empeoramiento de las condiciones de trabajo. Llevan años y años firmando en esta y otras empresas todo tipo de cuestiones entregando a la empresa todo el poder. Pero en esta ocasión hay que señalar que desde las últimas elecciones sindicales CCOO y UGT ya no ostentan la mayoría del Comité de Empresa en ZF-TRW. Durante esta negociación, las secciones sindicales de ELA y LAB han tenido en su mano imponer un sindicalismo opuesto al que siempre han criticado, ya que junto con ESK y CGT formamos mayoría en el comité. Sin embargo, han decidido aliarse con CCOO y UGT (sindicatos a los que tanto han despreciado durante años por sus convenios a la baja) y firmar con ellos el convenio más vergonzoso e injusto de la historia de esta fábrica cuando la plantilla más los necesita.

CGT coincidimos con el discurso de las centrales sindicales de ELA y LAB de afrontar con fortaleza y dignidad las dificultades que se acercan inexorablemente a la clase trabajadora. Compartimos el diagnóstico y la necesidad de aplicar soluciones efectivas como la repartición del trabajo y apostamos por dejar a un lado diferencias y rivalidades para luchar juntos por una causa común: la defensa de la clase trabajadora.

Sin embargo, no es suficiente con una simple declaración de intenciones. **De nada sirve que ELA y LAB se manifiesten por toda Euskal Herria contra el capitalismo, con consignas muy sociales y proclamando anteponer a las personas por encima de todo, si luego sus secciones sindicales (que son las que realmente tienen el poder de llevar a cabo los cambios que reivindican en público) se doblegan en los despachos y firman acuerdos tan humillantes y perjudiciales para lxs trabajadorxs como el de ZF-TRW.**

SECCION SINDICAL DE CGT/LKN EN ZF-TRW

TRW: Libertad sindical



ZF-TRW: DESPUÉS DE CASI 4 AÑOS DESPEDIDOS POR SALUD, 2 TRABAJADORES SERÁN READMITIDOS



Recientemente el esfuerzo realizado por CGT y el servicio jurídico durante casi 4 años en el caso de 2 trabajadores despedidos en ZF-TRW dentro de un ERE (por bajas) se ha visto recompensado en el TRIBUNAL SUPREMO por partida doble. Los 2 trabajadores serán readmitidos, y por otra parte este caso crea JURISPRUDENCIA a nivel nacional.

A principios de 2019 CGT informaba sobre la sentencia del Tribunal Superior de Navarra sobre 2 compañeros despedidos por tema de salud. Se reconocía la nulidad de su despido, ya que al estar considerados trabajadores especialmente sensibles por sus patologías crónicas, el despido vulneraba un derecho fundamental y se incurrió en una discriminación indirecta como explicaba la sentencia.

La empresa, recurrió esta decisión al Tribunal Supremo (Madrid) y a pesar de que la sentencia del TS de Navarra le obligaba a readmitir a los trabajadores, decidió no dejarles entrar a trabajar, aun sabiendo que debía pagarles durante todo este tiempo.

El TRIBUNAL SUPREMO ha ratificado la sentencia de Navarra, declarando la NULIDAD del despido de los trabajadores, que deberán reincorporarse el 7 de enero a su puesto de trabajo después de casi 4 años despedidos.

Que se haya logrado crear jurisprudencia a nivel estatal, es un paso muy

importante ya que a partir de ahora cualquier trabajador que sufra una cuestión de esta índole (un despido por bajas debidas a una enfermedad crónica) cuenta de partida con un posicionamiento favorable del Tribunal Supremo. Esta sentencia para CGT también debe de ser un paso para anular el controvertido artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en el que se regula el despido por bajas o por inaptitud sobrevenida como es el caso reciente de varios trabajadores de Volkswagen Navarra.

Para CGT se hace justicia con estos trabajadores, aunque no así con el resto, que fueron igualmente injustamente despedidos, en un fraudulento proceso de despidos, en el que a pesar del reconocimiento de su improcedencia en los juzgados de NAVARRA incluso en el TRIBUNAL SUPREMO (MADRID), se cerró las puertas a muchos trabajadores dejándolos en la calle.

Desde CGT recordamos que en TRW se contrataron cerca de 200 eventuales aproximadamente un mes después de despedir a 101 trabajadores y quedando 22 por despedir, cuestión que la empresa no dudo en realizar. También en estos 4 años los contratos eventuales han sido algo habitual. Por eso en la negociación de convenio (de la planta de ZF-TRW de Pamplona) quedio comienzo el día 14 de enero, creemos que el mayor esfuerzo debe centrarse en apoyar a aquellos despedidos a los que nadie quiso ayudar y que necesitan recuperar su puesto de trabajo, para lo cual hemos planteado una reunión con los trabajadores que quieran volver para exigir a la empresa su vuelta.

Tambores de guerra en TRW de Landaben (Joan Bosch)



Extraído de:

<https://www.noticiasdenavarra.com/2019/10/06/economia/tambores-de-guerra-en-trw-de-landaben>

En la primavera de 2016 TRW Automotive España S.L.U., cuyo propietario absoluto es el grupo francés ZF, planteó un ERE que afectaba inicialmente a 250 trabajadores bajo el argumento de que la planta de Landaben generaba pérdidas recurrentes año tras año.

Escribí entonces un artículo titulado *La otra verdad de los despidos planteados en TRW Pamplona*, en el que desmontaba los argumentos que sostenía

la dirección y les planteaba alternativas para que la planta no fuera aparentemente “deficitaria”.

El ERE fracasó en los juzgados porque se demostró que TRW Automotive España S.L.U. obtenía beneficios cada año y que era la propia empresa la que podía “adjudicar” las ganancias y las pérdidas a cada parte de su empresa con ciertas maniobras contables, como la existencia de Eurofren Systems para la comercialización, el pago de royalties “arbitrarios” a la matriz en Francia o el precio de los materiales que pese a venir principalmente desde otra filial del grupo en Polonia se facturaban a un precio “conveniente” desde Shirley (Irlanda) donde los beneficios tributan al 10%.

Ahora ZF ha decidido “escindir” sus negocios en España en dos partes. Todas las plantas que generan beneficios más Eurofren Systems pasan a una nueva sociedad denominada ZF Aftermarket Ibérica S.L.U. (fíjense que adopta el nombre del grupo ZF) mientras que dejan en solitario a la planta de Landaben con su antiguo nombre de TRW Automotive España S.L.U.

Mediante esta escisión, se traspasan a la nueva sociedad todas las plantas consideradas rentables y se le otorga, además, 125 millones de activos pero solo 40 millones de pasivos, es decir, se entregan 85 millones de patrimonio a cambio de nada.

La planta de Landaben queda ahora “condenada a su suerte”, con un patrimonio neto mucho menor de tan solo 40 millones y unas pérdidas “contables” de alrededor de 15 millones por año, de manera que a ese ritmo sus días están contados, diga lo que diga el plan de escisión presentado.

Por suerte para la dirección, los eventuales conflictos venideros con la plantilla seguirán relacionándose con la marca TRW dejando limpia la marca ZF, ajena a unos problemas locales en una pequeña región al norte de la península ibérica.

Esta vez no habrá a qué agarrarse porque quedará perfectamente justificado que la planta de Landaben tiene pérdidas y será, además, una persona jurídica individual sin los argumentos defendidos en el juicio del año 2016.

No olvidemos que esta empresa ha repartido 80 millones de dividendos en los últimos cuatro años. No olvidemos que la rentabilidad de la empresa viene siendo cercana al 15% anual. No olvidemos que el 70% de sus costes son materiales adquiridos a otras empresas del grupo. Pero la responsabilidad de las pérdidas se atribuirá a los costes de la plantilla de Landaben y si no, como diría mi madre, “al tiempo”. Terminaba mi escrito hace dos años con la siguiente frase: “Los salarios de los trabajadores no se ajustan a las necesidades de nuestra codicia, que no se satisface con un 10% de rentabilidad anual”.

Ojalá me equivoque y tenga que comerme esta carta en papel de periódico. Prometo hacerlo.

Un abrazo fuerte a toda la plantilla de TRW Landaben.

ZF-TRW: se frena la exclusión en el censo electoral de dos trabajadores despedidos en el ERE



Hace unas semanas la sección sindical de CGT en ZF-TRW hizo una reclamación a la mesa electoral para que se incluyera en el censo electoral a 2 trabajadores despedidos exponiendo, también, que había más trabajadores en la misma situación. La argumentación fue que se hallaban en reclamación de su despido y que éste podría ser nulo. Existen muchos laudos y sentencias que habilitan esta situación. La fundamentación básicamente es que podrían conseguir la nulidad del despido (como así ha ocurrido en varios casos aunque la empresa haya reclamado de nuevo) y si no se les deja participar en la elección de sus representantes o incluso optar a representar a los trabajadores perderían su derecho.

Tras la negativa de la mesa electoral, CGT recurrimos a un arbitraje del Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra.

Esta semana, la decisión arbitral da por nulo el censo electoral provocando que se vuelva a atrás con los plazos del calendario electoral, cuestión que retrasa la votación al 18 de diciembre y no al pasado día 14 de noviembre como estaba previsto.

El resto de sindicatos, por su parte, solicitaron a la mesa electoral no retrasar la votación, pero en CGT entendemos que el laudo no da esa posibilidad ya que dice expresamente que “debe retrotraerse al día la publicación del censo”. Así mismo, en un comunicado a la plantilla exponemos que, de esa forma, los trabajadores despedidos que no estaban incluidos tendrán también derecho a presentarse en una candidatura o a presentar otra candidatura si reúnen los requisitos, y que a pesar de que la empresa no les deje entrar en la fábrica a trabajar, sí que podrán entrar como candidatos, derecho que no podrían ejercer si no se retrasa la votación.

EL COMITÉ DE ZF ABANDONA DEFINITIVAMENTE “LAS ARMAS”



Han pasado 2 años desde que el comité de ZF-TRW (hoy ZF) implicara a toda la sociedad Navarra en su supuesta lucha contra el ERE con el que amenazaba Paul Parnham (el entonces gerente) a la plantilla. Actos de protesta y concentraciones multitudinarias en las que miles de personas de todos ámbitos se solidarizaron con la plantilla. Todos los partidos políticos sin excepción nos apoyaron y nos ofrecieron su ayuda mientras que desde la mayoría de los medios se hacían eco de nuestras reivindicaciones y se criticaban las exigencias de la multinacional.

Finalmente, el 23 de febrero de 2016, el desenlace de la situación tal y como se dio a conocer: La plantilla de ZF-TRW acepta en votación la propuesta de la empresa (convenio + 123 despidos).

La sensación que puede quedar tras todas las movilizaciones, ruedas de prensa y reuniones con la clase política que se dieron durante aquel proceso es que, por parte de los sindicatos, se hizo todo lo posible para evitar los despidos. En nuestra opinión, nada más lejos de la realidad.

Después de varias semanas en huelga de 4 horas por turno, la empresa se negaba a negociar su última propuesta (que incluía 123 despidos).

Entonces, se abrió lo que parecía un nuevo marco de negociación. El Comité Europeo y 2 representantes del nuestro (CCOO y UGT) se reunieron con la multinacional y nos trasladaron su compromiso de reanudar las negociaciones si levantábamos la huelga.

Esta opción se discutió en el seno del comité y se llegó a la conclusión de que pausar la huelga con el único objetivo de que la dirección retirase de inmediato los despidos de su propuesta no implicaba el no volverla a convocarla si la empresa no reulaba. La declaración del presidente del comité fue la siguiente: “En un acto de buena voluntad, para favorecer el marco de la negociación, hemos acordado realizar una pausa en la huelga”.

En contra de lo que nos había transmitido el Comité Europeo a través de los representantes de CCOO y UGT (obviamente nos engañaron entre todos), la dirección no cumplió su parte y siguió negándose a negociar, dejándonos con la única opción de reanudar la huelga.

Sin embargo, en ese preciso momento, el resto de sindicatos del comité tomó una decisión que desvelaría unos objetivos totalmente contrarios a los que habían aparentado hasta entonces: CC00, UGT, ELA y LAB decidieron llevar a votación en asamblea la propuesta de la empresa que incluía, además del peor convenio de nuestra historia, 123 despidos.

CGT advirtió de que retomar la huelga directamente era la única posibilidad de evitar los despidos pero esa opción fue rechazada por todas las secciones sindicales. Finalmente, la plantilla decidió (por 327 síes frente a 223 noes) aceptar la propuesta de la empresa.

LAB y ELA, tras defender en asamblea una votación cuyo resultado sabían que iba a imposibilitar la huelga indefinida, decidieron apoyar, precisamente, la huelga indefinida. Una actitud hipócrita con la que pretendían mantener su pose reivindicativa cuando ya habían optado por ayudar a la empresa a despedir a 123 compañeros.

CGT, evidentemente, también optó por el NO en esa votación impuesta por CC00, UGT, ELA y LAB. El hecho de que CGT participase en ella ha sido utilizado por estos sindicatos para dar a entender que también nosotros avalábamos su realización. Nada más lejos de la realidad, tal y como expusimos en el seno del comité y en la propia asamblea.

Al mes de comenzar a ejecutarse el ERE, la empresa contrató a 200 eventuales para suplir a los despedidos, lo cual evidenciaba, además de la grave enfermedad mental de quienes urdieron todo esto, que no faltaba trabajo. Por este motivo, CGT comenzó una huelga indefinida en solitario a la que finalmente no se unió ningún sindicato.

Poco después, la resolución judicial sobre el ERE constató lo que ya nos temíamos, que éste no estaba ajustado a derecho. Las causas económicas y organizativas que alegaba la empresa fueron desestimadas por el juez, por lo que los despidos se convertían en Improcedentes (a excepción de 14 que fueron nulos). Paul Parnham, un psicópata de bajo intelecto impuesto por la multinacional para dirigir la fábrica y hacer el trabajo sucio, había mentido a la plantilla, a los sindicatos, al gobierno y al juez. Nuestros compañeros fueron despedidos con la intención de suplir su trabajo mediante personal eventual y aplicando los puntos de flexibilidad y reducción de descansos reflejados en el nuevo convenio.

Las reformas en el Estatuto de los Trabajadores permiten que la empresa (pagando una indemnización) despidan de forma Improcedente a cualquier trabajador. En estos casos, donde la ley deja desamparadas a las víctimas de la codicia empresarial, corresponde a los sindicatos utilizar sus recursos para reparar la injusticia.

Sin embargo, CC00, UGT, ELA y LAB continuaron negándose a realizar acciones sindicales encaminadas a revertir el ERE, limitándose a criticar a la dirección en escritos y ruedas de prensa.

Su argumento: respetar el resultado de aquella votación, obviando que la misma había estado totalmente condicionada por las amenazas (250 despidos e

incluso cierre de la planta en 2019) de una dirección que nos situaba al borde del abismo si no accedíamos a todas sus pretensiones alegando unos motivos que, como se demostró en la resolución judicial (recientemente constatada por el Tribunal Supremo), eran falsos.

Por otra parte, los partidos políticos (y en especial los que forman gobierno) que en su día nos mostraron tanto apoyo y solidaridad para aparecer en la foto cuando la noticia era muy mediática, tras el fallo judicial no han mostrado ninguna intención de presionar a la dirección para revertir el ERE. ¿Qué se puede esperar de un gobierno que permite a una empresa, que ha recibido millones de euros en ayudas, despedir a trabajadores fijos con más de 20 años de antigüedad para sustituirlos por eventuales?

A día de hoy, solo CGT seguimos dispuestos a hacer lo necesario para obligar a la dirección a readmitir a todos lo que fueron injustamente despedidos y quieran volver. Junto a LAB y ELA, pese a ser minoría frente a CC00 y UGT (quienes solo parecen representar los intereses de la dirección), alcanzamos un amplio sector de la plantilla que puede ser más que suficiente para presionar a la empresa. Sin embargo, ELA y LAB continúan negándose a realizar acciones sindicales, ni por este ni por ningún otro motivo. Ni siquiera apoyan las huelgas que, desde los despidos, CGT convoca para todos los fines de semana y festivos que obliga el convenio. Mientras, la empresa sigue contratando personal eventual (actualmente alrededor de 100 personas) para suplir el trabajo de nuestros antiguos compañeros y mantiene un excedente de 29.000 horas, lo que supone el trabajo de 17 personas durante 1 año.

Lo que ha ocurrido en ZF es solo un ejemplo más de lo que está sucediendo en el resto de empresas del sector. En estos momentos, en la Opel de Figueruelas se encuentran en un proceso similar, de amenazas.

Los directivos se aprovechan de la desprotección de los trabajadores tras las reformas laborales del PP-PSOE para infundir el miedo mediante amenazas de despidos o el cierre de la planta si no se acatan sus condiciones. Para crear ese clima pre-apocalíptico no dudan en ocultar futuras cargas de trabajo, mentir a quien haga falta o enviar sindicalistas (si es que se les puede llamar así) para extender la incertidumbre entre los trabajadores. Las empresas, a cambio de recortes brutales, solo ofrecen cargas de trabajo a corto plazo para poco después volver a plantear una situación similar.

Esta dinámica está diseñada para acabar sistemáticamente con todos los derechos laborales conseguidos tras años de lucha obrera.

El papel de los sindicatos en estos chantajes empresariales es fundamental. Los sindicatos tenemos la obligación de defender a todos los trabajadores y trabajadoras y disponemos de recursos para protegerlas de la codicia de los empresarios sin escrúpulos. Sin embargo, por lo general, tras un paripé mediático para lavar su imagen, se recurre a estratagemas como traspasar la responsabilidad a una plantilla amenazada y manipulada cuya mayoría siempre aceptará cualquier barbaridad a cambio de un par de años más de trabajo.

Un comité de empresa no es un mero representante de la mitad más uno de la plantilla, sino el responsable de proteger a todos los trabajadores. Que

CCOO, UGT, ELA y LAB continúen asumiendo el resultado de una votación que ha conllevado despidos, incluso después de conocer que las amenazas de la empresa estaban basadas en mentiras, supone una traición a la esencia del sindicalismo. CGT considera que un comité que renuncia a tomar acciones sindicales en situaciones tan graves e injustas es un comité que ha abandonado las armas y ya no está interesado en proteger a los trabajadores y trabajadoras, razón por la que no acudimos a sus reuniones.

En CGT seguimos en disposición de luchar por todos quienes deseen recuperar su puesto de trabajo y, en ese sentido, nuestra mano está tendida a cualquier sindicato que decida retomar la acción sindical, aunque sea en minoría.

Sección Sindical de CGT/LKN en ZF-TRW

IR PA NA ES TONTERÍA



Hace casi ya 2 años que la empresa comenzó a despedir a nuestros compañeros y, en breve, los que no hayan encontrado otro trabajo, dejarán de cobrar el paro. Durante todo este tiempo CGT ha exigido insistentemente en que se tomasen acciones sindicales para revertir el ERE. No teníamos dudas de que CCOO y UGT (mayoría del comité) no iban a estar por la labor. Aun así, pensamos que con el apoyo de LAB y ELA se alcanza un amplio sector de la plantilla y que puede ser suficiente para presionar a la empresa y obligarla a readmitir a los trabajadores despedidos. Sin embargo, estos 2 sindicatos optaron en su día por el camino que les marcaban CCOO y UGT: el camino de la inacción. Su excusa: “no romper la unidad del comité”, lo cual implica acatar las decisiones de CCOO y UGT. Una decisión un tanto humillante, tanto para un sindicato como para una afiliación que se presupone inconformista y contestataria.

Cuando tras los primeros despidos la empresa anunció que iba a contratar 200 eventuales todos se mostraron muy indignados pero, pese a que ELA anunció que irían a la huelga “en solitario si el comité no la convoca”, solo CGT inició una huelga indefinida a la que finalmente no se sumó ningún sindicato. LAB la tachó de fracaso y poco secundada, lo cual era cierto, aunque debido a su posición cobarde y pro-empresa junto a CCOO, ELA y UGT.

Tras la primera sentencia quedó claro que la empresa había mentido en las causas del ERE pero tampoco eso hizo que se plantearan realizar acciones

sindicales para que volvieran los despedidos.

Desde entonces, para LAB y ELA, subordinados a las decisiones de CC00 y UGT, su defensa de los despedidos ha consistido en criticar la actitud de la dirección en escritos y ruedas de prensa. La empresa, sabedora de la importancia que tiene la imagen pública para estos sindicatos, incluso ha colaborado en alguna de esas ruedas de prensa permitiendo cambios en los horarios de descanso para que más trabajadores acudiesen a la función. Dame pan y llámame tonto.

Entre las razones que dan CC00, UGT, ELA y LAB para no realizar acciones de presión encaminadas a la readmisión de los compañeros despedidos, tanto en notas de prensa como en comunicados a la plantilla, nos podemos encontrar "joyas" como estas:

-“Lo que busca la dirección es una tapadera para ocultar el mal planteamiento y la ineficacia del expediente y así poder salvar su culo”.

-“Unas movilizaciones le sirven a la empresa como argumento para ocultar su desastrosa gestión”.

-“No nos planteamos acciones porque así, si pasa algo, no será culpa nuestra”.

La docilidad de estos sindicalistas es sonrojante. Renuncian a emplear los recursos básicos del sindicalismo para defender a compañeros injustamente despedidos con el único objetivo de dejar en evidencia lo egoísta e inmoral que es una multinacional.

2 años después nos encontramos en la misma situación. No se plantean acciones por los despedidos ni han tenido la decencia de reunirse con ellos (como propusimos), y siguen sin apoyar las huelgas para los festivos obligados por convenio. Ni siquiera han sido capaces de lograr que sus afiliados no colaboren con la empresa cambiando las vacaciones o generando horas extras. CGT tenemos claro que la actitud de estos sindicalistas no va a cambiar. La traición a sus propios principios ha llegado demasiado lejos.

Para colmo, parece que se están poniendo todos cachondos con las próximas elecciones sindicales y, al igual que los políticos, dan la impresión de que viven en otro planeta. ELA y CC00 enfrentándose acaloradamente en el corcho por chorradas que no le importan a nadie... UGT quejándose de que solo ellos tiran de no sabemos qué carro... la verdad, resulta surrealista ver a esta gente poniéndose medallas y dando lecciones de profesionalidad y honradez. Aunque por esta vez el premio se lo tenemos que dar a LAB y su intento de restar importancia al ERE calificando de ridícula la cifra de despedidos por la empresa. En fin, que se nos viene encima la campaña electoral más ridícula e hipócrita de la historia de esta planta.

CGT entendemos que un comité debe estar conformado por sindicatos de diferentes ideologías con el objetivo común de proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones. No vemos esa intención en ninguna de las secciones sindicales. Seguramente, como siempre hacen, nos acusarán de falta de pureza... y tendrán razón. Nadie es perfecto. Nosotros tampoco. Ni falta que hace para señalar con el dedo a quien se ha convertido en un instrumento de la empresa.

Tras todas las tropelías que ha hecho la empresa a nuestra plantilla... ¿alguien recuerda cuál fue la última acción sindical del comité? ¿Sacar un papel? ¿Suplicar a la plantilla que no colabore?

Por todo esto, **CGT no vamos a seguir perdiendo el tiempo en reuniones con un comité que se niega a defender a aquellos que representa.** Nuestros recursos son demasiado valiosos para malgastarlos en debatir con quienes no tienen intención de solucionar nada mientras a nuestras espaldas, en los despachos, mercadean con los derechos de los trabajadores e incluso con sus despidos.

Por otra parte, la semana pasada la empresa comunicó al comité que hoy comienza a implantarse un sistema por el que, mediante fichajes, pretende que quede plasmada la productividad de cada trabajador. RBN será el área piloto para luego extenderlo por toda la fábrica. Otra vuelta de tuerca cuya finalidad intuimos puede ser perseguir y penalizar económicamente mediante el sistema de primas a los trabajadores que menos produzcan, crear conflictos entre compañeros y, posiblemente, sin que se aplique un sistema de tiempos homologado que tenga en cuenta aspectos de prevención de riesgos.

Por esta cuestión LAB a convocado al comité, entienden que se ha incumplido el convenio. ¿Que se ha incumplido el convenio señores de LAB? Pues vamos al vestuario. Ya hemos visto lo que ha hecho la justicia con 123 compañeros: dejar a la mayoría en la puta calle.

Como ya hemos explicado, no acudiremos a dicha reunión. Y vaya por delante nuestro máximo respeto para los afiliados de LAB, pero entendemos que los que les representan no tienen verdadera intención de combatir a la empresa, ni en este ni en ningún otro asunto. Si en algún momento deciden retomar las acciones sindicales ya saben que pueden contar con nosotros. De hecho, si es necesario, CGT tiene solicitado permiso de huelga para todo el mes de Enero. **Y aprovechamos para informar a la plantilla de que también todos los fines de semana y festivos del año hay huelga legal.**

SALUD 15/01/18

DESPIDOS ZF-TRW



Recientemente se publicó la resolución del Tribunal Supremo que confirmaba la sentencia del TSJN considerando el Expediente de Regulación de Empleo no ajustado a derecho. A falta de redactarse dicha sentencia, el resultado es inamovible.

Hay que recordar que años atrás, en los despidos considerados Improcedentes, era el trabajador quien decidía aceptar la indemnización de la empresa o reincorporarse a su puesto de trabajo. Eso cambió cuando se reformó el Estatuto de los Trabajadores y se introdujo un punto con el que se otorga al empresario la decisión de admitir al trabajador o dar una indemnización mayor cuando el despido es Improcedente. Por aquel entonces, en un proceso de negociación de convenio en, ESK llevó una propuesta al Comité con la que se pretendía plasmar en convenio que, en esta fábrica (ZF-TRW) ante un despido Improcedente, fuera el trabajador quien eligiese. CC00, UGT, ELA y LAB decidieron quitar este punto de la plataforma, argumentando que no hacía falta que constase por escrito, ya que todo el Comité lo asumía.

Durante el proceso de negociación del último convenio el Comité se comprometió a no traspasar esa línea roja que suponía aceptar despidos. En la asamblea final, los sindicatos CC00, UGT, ELA y LAB faltaron a su palabra y decidieron llevar a votación los despidos junto al convenio. Esa votación, que nos quisieron vender como democrática, se impuso a una plantilla coaccionada por las amenazas de la empresa y algunos sindicalistas (250 despidos) para decidir el destino de 123 compañeros. En esos momentos ya se conocían los criterios para despedir (porcentajes de días de baja por enfermedad común) por lo que la plantilla, en su mayoría, sabía que no estaba en esa lista negra, lo que condicionó enormemente el voto. Es evidente que los sindicatos que impusieron la votación ya sabían de antemano el resultado aplastante de la misma. A partir de ahí se creó un punto de inflexión desde el cual la plantilla se encuentra en una situación de indefensión total ante la empresa.

Los argumentos de la Dirección y de algunos sindicatos, que situaban la planta al borde del abismo, se vinieron abajo cuando, tras la primera sentencia, quedó claro que la empresa había mentido en las causas económicas y organizativas que, según ella, justificaban el ERE. Por si esto no fuera suficiente, todos vimos cómo, tras un mes de los primeros despidos, se recurría a la contratación de personal eventual y a la flexibilidad para realizar el trabajo de nuestros compañeros despedidos. Nada de todo esto hizo reaccionar a los 4 sindicatos mayoritarios del Comité.

CGT, desde el principio de todo este proceso, hemos considerado la judicialización del ERE como un último recurso o, en cualquier caso, paralelo a las acciones sindicales. Cuando la empresa empezó a suplir a los compañeros despedidos con personal eventual iniciamos una huelga indefinida que finalizamos tras 5 días por falta de apoyo del resto de sindicatos. En CGT hemos mantenido un compromiso real de no colaboración con la empresa negándonos a bajar fuera de nuestro calendario laboral. Así mismo, hemos convocado huelga todos los fines de semana y festivos del año para aquellos días que, por convenio, nos puede obligar la empresa a trabajar. El resto de sindicatos ni han secundado estas acciones ni han llevado a cabo ninguna otra.

El comportamiento de CC00, UGT, ELA y LAB en nada ha cambiado desde aquella fatídica votación. CC00 y UGT, como mayoría del Comité, toman las decisiones que les ordena la empresa. ELA y LAB se supeditan a esa mayoría y se niegan a

realizar acciones sindicales para defender aquello en lo que dicen creer. Todos ellos han renunciado a proteger a los trabajadores. CC00, UGT, ELA y LAB han entrado conjuntamente en una dinámica muy peligrosa que actúa en contra de los intereses de todos los trabajadores. El llevar a asamblea votaciones como la de los despidos, cuyo resultado puede ir en contra de su obligación de proteger a TODOS los trabajadores, es una traición a la esencia del sindicalismo y demuestra que se han convertido en un instrumento de la empresa. Ya no se comportan como sindicatos, sino como meros representantes de mayorías asustadas y confusas capaces de renunciar a derechos laborales (conseguidos tras años de lucha obrera) o incluso de sacrificar a sus propios compañeros a cambio de que un empresario embustero y manipulador les asegure un par de años más de trabajo.

Los trabajadores de esta planta ya no pueden sentirse protegidos por aquellos que los representan. Si los sindicatos que componen este Comité quieren recuperar la confianza de la plantilla deben retomar las acciones sindicales y luchar por aquello en lo que creen, aunque sea en minoría, y dejar de buscar apoyos en aquellos que nunca se los van a dar.

-En estos momentos, CGT vemos la imperiosa necesidad de retomar aquella propuesta de ESK que buscaba el compromiso por escrito de cada sindicato de no permitir a la empresa despedir a nadie de forma Improcedente.

-En ese mismo camino, ahora que ha quedado confirmado que la vía judicial ha fracasado en tanto en cuanto no obliga a la empresa a readmitir a todos los trabajadores y que las causas para el ERE se han basado en mentiras, los sindicatos debemos unirnos para obligar a la empresa, mediante acciones sindicales, la vuelta de todos y cada uno de los compañeros despedidos que así lo deseen.

CGT ha propuesto esos 2 últimos puntos al resto de sindicatos pero todo apunta a que seguirán apoyando con su inmovilismo a esa Dirección a la que tanto critican.

Sección Sindical de CGT en ZF-TRW

Valoración inicial del pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre el ERE en ZF-TRW



Ante la sentencia del Tribunal Supremo sobre los despidos de ZF-TRW, en la que se declararían improcedentes y no nulos (en este caso implicaría la readmisión de las personas despedidas), desde la sección sindical de CGT en ZF-TRW seguimos opinando lo mismo que al principio de todo el proceso, que esta problemática se debe resolver con acciones sindicales.

Que el ERE no era procedente, lo sabíamos. En su día, todos los demás sindicatos del Comité de Empresa decidieron mediante una votación apartar la acción sindical para apostar por la vía judicial, la cual no ha hecho más que dilatar todo el proceso en el tiempo y diluir responsabilidades. A pesar de todo, desde CGT también nos hemos implicado activamente en ese proceso lamentable.

CGT no hemos dejado nunca el camino de la acción sindical, y puntualmente seguimos de huelga.

Cuando tengamos conocimiento de la sentencia, en todos sus detalles, comunicaremos la postura de la Sección Sindical ante la misma, así como nuestras propuestas de afrontamiento.

El Tribunal Supremo debatirá en pleno sobre el ERE en la planta de TRW en Landaben



Extraído de

<https://elsaltodiario.com/laboral/tribunal-supremo-ere-123-despidos-planta-zf-trw-landaben-navarra>

El próximo 18 de octubre, el Tribunal Supremo debatirá en pleno sobre el futuro de 120 trabajadores de la ZF TRW. El Alto Tribunal, según ha notificado a la Confederación General del Trabajo (CGT), ha convocado Pleno para decidir sobre los diferentes recursos presentados ante la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que declara como improcedentes los 123 despidos del expediente de regulación de empleo (ERE) presentado por la empresa en su planta de Landaben, en Navarra. Según ha expresado el alto tribunal, “dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede debate por la Sala en pleno”

ZF TRW (actualmente denominada ZF) es la segunda empresa a nivel mundial en componentes de automóvil desde que la alemana ZF comprara a la estadounidense TRW en 2015. La unión de ambas empresas suma más de 2.000 trabajadores en las plantas que tiene en todo el Estado español, en Madrid, Barcelona y Navarra.

TRW Automotive, antes de su compra por ZF, obtuvo en España 101 millones de euros en beneficios entre los años 2011 y 2014, y repartió 59 millones en dividendos, según muestra en su cuenta de resultados. El 30% de esta cifra proviene, según afirman desde el comité de empresa, de su planta de Landaben, en la que trabajaban, hasta el ERE, 620 personas.

Un año después de la compra por parte de la alemana ZF, la nueva empresa presentó el expediente de regulación de empleo. En enero de 2016, comenzó el proceso de despido colectivo anunciando el fin de 250 contratos que finalmente se redujeron a 123. Entre enero y marzo de ese mismo año se quedaron en la calle 101 trabajadores y en diciembre los 22 restantes. Cerca de 30 de ellos volvieron a la empresa tras un acuerdo alcanzado entre la

empresa y el comité por prejubilaciones. A la vez que se hacían los despidos, la empresa contrató hasta 200 trabajadores eventuales.

¿Las causas para meter en el paquete de despidos? Haber contado con 37 días de baja para los casos de los trabajadores de taller –la gran mayoría de los afectados– y, en el caso de los trabajadores de oficina, según mérito, es decir, “a dedo”, según puntualiza Eneko Paez, de la Sección Sindical de CGT en ZF-TRW-Navarra. ¿La motivación del ERE según la empresa? Que la planta daba pérdidas por 18,45 millones de euros.

Trucos empresariales para trasladar beneficios

Desde CGT llevaron el ERE ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que en junio de 2016 sentenció que los despidos vinculados al ERE eran improcedentes, asumiendo el análisis de las cuentas de ZF TRW aportado por el economista Joan Josep Bosch a través de CGT. Este análisis ponía sobre la mesa cómo, en vez de los 18,5 millones en pérdidas en 2015, la planta realmente tenía alrededor de 40 millones en beneficios. “Lo que hace la empresa es desviar el dinero hacia distintas empresas fantasma que tiene”, explica Javier Olmos, de Sección Sindical de CGT en ZF-TRW-Navarra.

“Esta multinacional utiliza a una de sus empresas fantasma, Eurofren System, que no tiene sede social ni ningún empleado para hacer las ventas. Nuestra planta tiene que vender todos sus productos a esta planta, y esta es la que vende al cliente”, explica Paez. Según el análisis realizado por Bosch, esta empresa del grupo presentaba una facturación por 202 millones de euros, y beneficios por un millón de euros, sin tener ningún empleado. Ni siquiera almacena los productos que vende, que son todos los producidos en la planta de Landaben.

El coste de materiales supone, por otro lado, el 70% de los gastos de la planta, frente al 15% atribuido a los costes salariales. Según explican desde el comité, todos los materiales son comprados a otra empresa de la compañía mediante los llamados “precios de transferencia” muchos más altos que los precios de mercado. “Si una tuerca valiera un euro, el precio que hay que pagar a esta empresa por una tuerca son 10 euros”, pone como ejemplo Paez, que señala que la rebaja de tan solo el 1% en el precio de estos materiales, comprados al mismo grupo, supondría un ahorro de 1,5 millones de euros. “Así es cómo transfieren los beneficios de una empresa del grupo a otra”, añade.

Hasta la contratación de los eventuales para reventar la huelga supone una buena parte de las pérdidas defendidas por la empresa: un millón de euros, según cifra el comité de empresa. Otro de los gastos atribuidos por la empresa a la planta son los royalties, que es el pago que esta hace al grupo por el uso del nombre. En 2015 fueron cuatro millones de euros, una cantidad fijada desde el propio grupo e innegociable. “Lo peor de todo es que todo esto parece que es legal”, lamenta Olmos.

El Tribunal navarro no aceptó los motivos económicos y organizativos presentados por la empresa para justificar el ERE, pero sólo declaraba los despidos como improcedentes. Desde CGT y el resto de sindicatos presentes en la empresa (CC 00, UGT, LAB y ELA) han presentado un recurso contra la

sentencia reclamando la nulidad de los 123 despidos ante el Tribunal Supremo. Por su parte, la empresa también ha recurrido, para intentar que el Supremo revoque la sentencia del Tribunal Superior de Navarra y los despidos sean declarados procedentes. Los recursos serán debatidos por el Pleno del Supremo el 18 de octubre.

Según explica Eneko Paez, de la Sección Sindical de CGT en ZFT-TRW-Navarra, los despidos de este ERE violaban derechos fundamentales de los trabajadores. “La empresa eligió el momento en que estaba preparada para los despidos”. Paez señala que previamente a la huelga convocada en contra del ERE y durante los paros, la empresa contrató a cien trabajadores eventuales para que hicieran las tareas de los que secundaron la huelga.

Durante la tramitación del ERE también se puso en marcha la aprobación del nuevo convenio colectivo de la empresa, que se aplicará hasta 2019 y que fue aprobado con los votos favorables de CC 00 y UGT en junio de 2016. El nuevo convenio obligaba a los trabajadores a trabajar cinco días más al año y a más flexibilidad en la jornada, incluyendo trabajar más fines de semana. “El convenio supone que la plantilla que se queda asuma el trabajo que hacían 15 personas al aumentarse la jornada, quitar tiempo de descanso y crear flexibilidad, y fue firmado por los sindicatos mayoritarios”, señala Eneko.