

ZF-TRW: NOTIFICACION DEL SUPREMO



Recientemente el Tribunal Supremo de Justicia de Madrid, en referencia al recurso de la sentencia del Tribunal Superior de Navarra sobre los despidos realizados en 2016 en ZF-TRW, ha notificado a la Empresa y sindicatos, que: “dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en pleno”. Se señala el día dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, convocándose a todos los Magistrados de la Sala.

Según el Tribunal Superior de Justicia de Navarra los despidos fueron no ajustados a derecho por no haber probado la empresa las causas económicas, productivas y organizativas en las que se basaba el ERE.

Por parte de los trabajadores se demostró y así consta también en la sentencia, que ZF-TRW no tenía pérdidas sino ganancias, de más de 40 millones de € en 2015. También se probó (cuestión que no considera el TSJN), que la contratación de eventuales en 2015 fue para generar un *stock* con la pretensión (como así fue), de anular una posible huelga y su incidencia en los clientes, vulnerando así el derecho fundamental a la huelga.

Por otra parte la sentencia califica de reprobable la postura del director general Paul H.P.

Año y medio después de realizarse los 123 despidos en fases, 77 en abril, 24 en mayo y 22 en diciembre, la planta continúa con contrataciones eventuales por causas de la producción. Como ya se ha ido exponiendo durante todo este tiempo, desde CGT denunciarnos una vez mas que está siendo un proceso vergonzoso en la que la multinacional no ha parado de realizar contrataciones, más de 200 en junio de 2016, y 18 en diciembre de ese mismo año, previo a despedir 22 fijos.

La semana pasada, la empresa anunció 39 contrataciones más en la parte de mecanizados y otras 8 en montaje de direcciones de camión.

Para CGT la noticia del Supremo es positiva, pero todo esto se tenía que haber resuelto en su momento con la fuerza de la plantilla, ya que esperar a que un tercero (el tribunal) decida, es prolongar el proceso y es confiar en que la "mano negra " que tienen las multinacionales no desvirtúe un caso tan claro de acoso y derribo a la clase trabajadora.

Durante todo el año 2016, y también 2017, desde CGT hemos realizado huelgas los fines de semana, para protestar sobre la obligatoriedad de trabajar en fin de semana pactada por CC00 y UGT a la vez que se daban los despidos. Añadido a todo esto, hay trabajadores que habiendo cumplido con la obligatoriedad pactada siguen bajando más fines de semana de forma extraordinaria. De esta forma nos encontramos a día de hoy con cerca de 40.000 horas realizadas por encima de la jornada, lo que supone el trabajo de una parte de los trabajadores despedidos.

En CGT creemos que los propios trabajadores y trabajadoras estamos caminando en sentido contrario a conseguir que todos podamos tener un trabajo digno y en condiciones, ya que se está aceptando que cada vez haya que trabajar más y más, cuando la cuestión es que deberíamos trabajar menos para trabajar todos y todas.

ZF-TRW: EL CAMINO DE LA VERGÜENZA



Como Sección Sindical de CGT en ZF-TRW queremos desmarcarnos de lo expuesto recientemente por parte del Comité de Empresa en los medios de comunicación.

En primer lugar, no se trata de la expresión de las posiciones del Comité de Empresa, sino de una mayoría. CGT tiene representación en él y para nada estamos de acuerdo con esas manifestaciones, que ni siquiera se han discutido en el seno del Comité, en cuyo caso, habríamos contrapuesto otra realidad muy distinta.

Entendemos que la vuelta de compañeros despedidos no se produce de la nada, al contrario, todo está bien orquestado desde que se produjeran los despidos. La empresa ha reconocido en varias reuniones que hay un acuerdo con el Comité sobre estas contrataciones de personas despedidas en el que CGT no ha participado, pues nos parece indignante trapichear la vuelta de algunos mientras se despedía masivamente. Este acuerdo se nos niega cada vez que lo hemos pedido.

La vuelta a la fábrica de estas personas, para nada es fruto de ninguna lucha, ni da pie a ver la luz del final de ningún túnel. Es parte de la vergüenza de un proceso de despidos en el que se juega con personas.

Nos gustaría saber cuál es esa presión ejercida que el presidente del Comité afirma haber existido ante los medios de comunicación, porque nos parece que más bien se ha concedido todo lo que ha querido la empresa. Los datos son abrumadores:

ANTES DEL EXPEDIENTE

- Se eliminan tiempos de trabajo, con el cambio en el sistema de primas
- Se elimina tiempo de descanso
- La empresa presiona en el tema de bajas (que luego es el criterio de despido).

DESPUES DE LOS DESPIDOS

- La mayoría del Comité firma un convenio que significa un aumento de 40 horas de trabajo, obligatoriedad de trabajar fines de semana a toda la plantilla, eliminación de quinquenios, eliminación de cobrar bajas al 100%,
- Se hacen más de 300 contrataciones eventuales.
- Miles de horas extras encubiertas acumuladas

– Ahora, regreso de despedidos, de mano de un acuerdo infame.

Si desde el principio todo un Comité hubiera apostado por ejercer una presión real, en hacer huelga los fines de semana obligatorios o en plantarnos en la puerta de la fábrica en contra de contratos eventuales habiendo despedido a 123 personas fijas, la situación no sería la misma.

Se está engañando una vez más a la opinión pública con humo, vendiendo como un triunfo la reincorporación de 34 despedidos en el ERE avalado por una lucha inexistente.

Todo esto mantiene ciertas semejanzas con lo que ocurre en el ámbito político, donde se vende a la ciudadanía a cambio de seguir manteniendo el sistema establecido, donde partidos políticos pretenden vendernos la salida de la crisis, ...). Así, en ZF-TRW, nos hablan de la luz al final del túnel.

Nunca vamos a ver ninguna salida mientras no se recuperen posiciones de lucha obrera, se pelee por lo justo para todos y todas, se retome la solidaridad frente al egoísmo individualizado, ...

Esta ha sido y es nuestra postura.

A QUIENES NO ESTAMOS EN ESTAS PRACTICAS

Con todo esto a los que no estamos en estas prácticas, y apostamos por la lucha sindical, la empresa pretende callarnos y eliminarnos.

La semana pasada la empresa entregó una carta en la que se abre un expediente de sanción por una falta muy grave al delegado de CGT y al miembro del comité de CGT, que puede acarrear el despido de ambos. Se pretende hacerles responsables de unos escritos que dejan en evidencia las deficiencias en prevención de Salud Laboral y critican a los responsables.

Entendemos que este es un ataque a la libertad de expresión de una Sección Sindical y a su labor y así se ha trasladado al Comité de Empresa, para que se exponga claramente que no se va a permitir coartar este derecho, y no se va a permitir que la empresa persiga y ataque de esta manera a ninguna Sección Sindical, sindicato, trabajador/a.... por este o cualquier motivo

y que entendemos que si no se paraliza el proceso se deben tomar acciones.

SALUD

24/04/2017

CGT en ZF-TRW denuncia la falta de movilización por parte del Comité de Empresa ante los despidos



3/1/17: Concentración para denunciar la falta de movilización por parte del Comité de Empresa

Hace un año, por estas fechas, los trabajadores de ZF-TRW comenzamos un descenso a los infiernos en el que, todavía hoy, no vemos el final.

A través de los sindicatos se ha denunciado una y otra vez ante la plantilla

y la opinión pública los abusos de esta multinacional; sin embargo, esa no es mas que una parte del problema. Si queremos entender cómo hemos llegado a tal punto de sometimiento e indefensión debemos analizar el comportamiento de los propios sindicatos.

CCOO, UGT, ELA y LAB nunca en la historia de TRW habían estado tan unidos; sin embargo, esa unidad de la que tanto se enorgullecen y con la que pretenden transmitir fortaleza no es sino el triste resultado de la domesticación del sector más reivindicativo que tiempo atrás se esforzaba en marcar alguna diferencia con el resto.

Desde el principio de la negociación del convenio fuimos testigos de que la respuesta sindical no estaba a la altura de las amenazas de la dirección. Todo iba encaminado a meter mucho ruido pero sin acciones contundentes contra la empresa. Cuando aquella pseudo-huelga indefinida de 4 horas pareció poner en peligro el abastecimiento de un cliente (lo cual era el objetivo de dicha huelga) el comité la levantó con el ridículo argumento de animar a la empresa a continuar las negociaciones, algo que no sucedió.

En el momento en el que CCOO, UGT, ELA y LAB llevaron la propuesta de la empresa a votación quedó clara cual era su intención. Todos ellos eran conscientes de las barbaridades que exigía la dirección de ZF-TRW y de las consecuencias si se aceptaban por la mayoría de la plantilla.

El posicionamiento de ELA y LAB fue clave en esa asamblea. Ellos conocían de antemano el resultado de esa votación y también sabían que CCOO y UGT acabarían firmando el convenio. Pese a que CCOO y UGT ostentan la mayoría en el comité, sin la colaboración de ELA y LAB la empresa no habría conseguido todo lo que se proponía.

En el momento en el que quedó probado que los argumentos que alegaba la dirección para despedir y recortar derechos estaban basados en mentiras (lo que fue ratificado por un juez) no había excusas para no enfrentarnos a lo que nos habían impuesto y luchar por nuestras condiciones laborales y el regreso de nuestros compañeros.

Durante todo el año pasado CGT convocó huelga todos los fines de semana ya que la firma del último convenio a supuesto que se nos pueda obligar a trabajar 5 festivos al año, lo cual supone en total más de 2500 jornadas.

Tras el despido de 101 compañeros la empresa contrató más de 200 eventuales para varios meses, motivo por el que CGT comenzamos una huelga indefinida que desconvocamos tras 5 días ya que finalmente ningún sindicato quiso unirse, pese a que ELA anunció su intención en los medios.

En Diciembre, con una bolsa de más de 30.000 horas extras que se suponía debía estar a 0, la empresa se mantuvo en su intención de despedir a 22 compañeros pese a que seguía contratando eventuales, habiendo en ese momento un total de 87. Como respuesta a esto CGT intenta promover una concentración sin siglas contra el despotismo empresarial y por el derecho al trabajo.

CCOO, UGT, ELA y LAB se han negado a apoyar todas y cada una de estas

propuestas (que finalmente hemos realizado en solitario) y se han limitado a dar ruedas de prensa de vez en cuando criticando a la empresa. Algo que a ésta, como se ha visto, le trae sin cuidado.

Desde aquella fatídica asamblea, CC00, UGT, ELA y LAB se han limitado a asumir lo que la mayoría decidió en votación, culpando de todo a la plantilla. Una muestra del nivel al que han llegado éstos que se supone deben defendernos es su decisión de respetar un punto del convenio en el que se comprometen a “no hacer huelga para asegurar el futuro”. ¿Cómo puede un sindicato comprometerse a no hacer huelga? Evidentemente estos señores ya no son garantes de los derechos de los trabajadores. Han traicionado sus propios principios y a la esencia del sindicalismo para convertirse en un instrumento de la empresa.

A día de hoy, la dirección de ZF-TRW, consciente de que este comité tan unido ha renunciado a defendernos, sigue explotándonos, sin asegurarnos futuro, despidiendo de forma improcedente, contratando eventuales para sustituirnos y tratándonos con el mayor de los desprecios. No contentos con todo ello, esta panda de sádicos también aprovecha este estado de desprotección sindical para acosar sin tregua a los pocos que se han expuesto dando la cara por la plantilla e intentar, en algunos casos, sancionarlos de manera injustificada ó llegando, como hemos visto recientemente, a incluirlos a dedo en el ERE de extinción.

Y de nada sirve, como pretende nuestro comité, culpabilizar de todo a una multinacional que, como todas, es prepotente y avariciosa; si hemos llegado a esta situación de indefensión tan insoportable debemos plantearnos cual es la responsabilidad de unos sindicatos que, frente a todo esto, se niegan a tomar ninguna acción más allá de lloriquear ante los medios de comunicación.

ZF-TRW: DESPEDID@ PAUL H.P



Ante la incertidumbre, el miedo y la angustia que generan, tanto las últimas declaraciones de Paul H.P como la aparente incapacidad del comité para hacer frente a todos y cada uno de los escenarios que la dirección va implantando durante este año, CGT queremos transmitir a la plantilla nuestro análisis de la situación y de las distintas propuestas.

No hay ningún plan de futuro, hay razones para creer que Paul H.P, J.C

Manresa, Carlos Fernández y Pablo Etxebarria como dirección están desmantelando ésta fábrica: despidiendo, creando el caos en todas las áreas, mintiendo sobre los planes, dividiéndonos ahora en 2 partes para que esto no funcione, se cierre y se coloquen las máquinas en otros sitios. Llevan años centralizando en esta planta productos que morirán en breve y ahora, nos dicen que está por definir quién va a hacer las direcciones del nuevo polo, que sería lo más nuevo que tengamos y cuya vida no sabemos pero el anterior (PQ26) ha durado 1 convenio (3 años).

En el nuevo convenio se puntualiza que si se pierden clientes no se garantiza que no haya despidos. Desde hace unos meses nos dicen que estamos en riesgo de perder clientes importantes y que alguno nos ha bajado de nivel. Si se hace huelga no se garantiza que no haya despidos. Si ocurre algo inesperado (como por ejemplo que se declaren los despidos nulos) no garantizan que no haya despidos.

Ésta dirección ya ha demostrado en multitud de ocasiones que no tiene credibilidad por lo tanto, sus garantías tampoco tranquilizan a nadie.

Por parte del comité llevamos un año de propuestas insulsas y ridículas que, como ya advirtió CGT, no han servido ni servirán de nada. Que si ruedas de prensa...que si asambleas informativas. ¿Cuál es la estrategia de todo esto? ¿Dejar en evidencia a un personaje cuyo trabajo consiste en desmantelar plantas y destrozarse familias por toda Europa? Paul H.P. se debe partir el culo cuando se lo cuenta a Eva Braun por las noches.

La razón, según el comité, (expuesto en rueda de prensa) por la que se renuncia a tomar ninguna acción sindical acorde a los abusos y tropelías de la dirección es: "no dar ninguna excusa a la multinacional para cerrar la planta". ¿Esto es lo que entiende este comité por proteger a los trabajadores? ¿Desde cuándo una multinacional necesita que un comité le dé excusas para cerrar una planta? ¿Qué excusas dieron a Paul H.P en Alemania? ¿Y en Italia? ¿Y en Francia? Atribuir la responsabilidad de un cierre a los trabajadores es un argumento que utilizan los empresarios, que la mayoría del comité lo haga suyo deja claro a quién representa realmente.

Muchos piensan que la huelga hoy en día ya no tiene ningún sentido, y así lo quiere vender la empresa, diciendo que son cosas del pasado, pero CGT creemos que ese pensamiento está muy alejado de la realidad, ya que si las huelgas no le preocuparan no hubiera reflejado en convenio un pacto con los firmantes para no hacer huelga ¡Le asusta que hagamos huelga! le pondríamos en situación crítica y tendrían que delatar sus planes para esta planta.

Durante el proceso de convenio este comité nos llevó a una huelga de 4 horas y no a una indefinida sabiendo que la empresa la había prevenido contratando eventuales para generar stock. Ahora que sabemos que hay posibilidad de parar clientes y se puede presionar con eficacia para que acaten nuestras exigencias, los mismos representantes sindicales se hacen eco de las amenazas de la dirección y nos advierten de que ese camino nos llevaría al cierre de la planta. Así funciona el sindicalismo en esta fábrica. Es evidente que si se hizo aquella huelga es porque la empresa lo permitió. Todo lo ocurrido durante este año (la huelga, su desconvocatoria, las votaciones, los

despidos, los eventuales, la inacción sindical...) forma parte de un guión elaborado por la dirección y esos que se hacen llamar representantes de los trabajadores.

Ahora de nuevo, la mayoría del comité propone pedir a alguien de ZF que venga a explicarnos en qué situación estamos realmente, ya que de nuestro director no se fían. Nos suena a la ventana que se abrió en las negociaciones, cuyo resultado fue nefasto.

¡El que venga de ZF será de total confianza! ¿Quiere el comité hacernos creer que Paul H.P. llegó a Landaben caído del cielo, que él solito se autoproclamó gerente y que actúa por libre, a espaldas de la multinacional? ¿Nos toman por tontos ó qué? A este señor se le contrató para hacer exactamente lo que está haciendo y no va a venir nadie de la multinacional a contradecirle.

La intención de tal propuesta es evidente: Dado que la pérdida de credibilidad del Sr. Paul. H.P. por sus constantes mentiras puede dar lugar a que alguien no se crea las amenazas, quieren que algún otro jefecillo venga a reforzar los argumentos de la dirección, como hicieron en su día Martin Furber y Maciej Gwozdz.

Si esta planta tiene futuro no nos vamos a enterar por los de arriba, lo veremos con el tiempo y, pase lo que pase, podemos estar seguros de que no será una consecuencia de luchar por nuestros derechos y nuestra dignidad; por lo tanto, no debemos ceder nunca ante los chantajes de estos caciques sinvergüenzas.

Las propuestas de CGT:

1.- Si se quiere sacar lo que está ocurriendo a la opinión pública, mejor que discursos en la prensa que tanto les gusta a la mayoría de sindicatos, es salir a la calle. Por eso propusimos en el comité hacer equipos de trabajadores con sindicalistas y despedidos para repartir octavillas en sitios clave en Pamplona, para que se nos vea y la gente se entere. Si nosotros no nos movemos por nosotros mismos, ¿quién lo va a hacer? A la sociedad le tiene que llegar el mensaje a través de los trabajadores, tienen que ver que estamos cabreados e indefensos. A través de discursos políticos en la tele y en los periódicos no se transmite la desesperación y la impotencia que sienten cientos de personas, ni la humillación a la que nos someten 4 Henry Parhams por su avaricia desmedida.

2.- Si queremos que algunos que están entre nosotros no tiren piedras sobre su propio tejado, que es el nuestro también, tendremos que recibirles los fines de semana en la puerta como merecen. Esta propuesta la hemos hecho en el comité tantas veces como comunicados se han elaborado en los que prácticamente se ruega que no se baje, sin que esto sirva de nada. CGT no lo haremos solos.

3.- Si se hacen asambleas, no nos vale que sean para aguantar discursos de los líderes "sindicales" que hablan muy bien, pero luego se esconden en votaciones condicionadas por la empresa, para decir "yo ya quería pero...". Si

alguien quiere algo, nadie le puede impedir intentarlo. En CGT tenemos la idea de que si queremos luchar por algo nadie lo va a hacer por nosotros.

Las mayorías no siempre tienen la razón.

Con todo esto, CGT cansados de seguir aquí encerrados en la fábrica y de que se hable tanto en la prensa pero no se haga nada, convocamos a toda la plantilla a una concentración el día 17 de diciembre en el paseo Sarasate en el monumento a los fueros a las 13 horas, en la cual deberemos informar a la sociedad directamente de lo que está ocurriendo. De esta acción con los que tengan interés en defenderse se pueden derivar más acciones, y estamos abiertos a cualquier cuestión que ponga de manifiesto ante la sociedad la situación en la que nos encontramos. Creemos que esta debe ser la despedida que se merece Paul y los Henry Parhams que se quedan a continuar su trabajo.

SALUD 1/12/2016

ZF-TRW: PACTAR FLEXIBILIDAD EN EL CONVENIO DESTRUYE EMPLEO Y PERSONAS



El día 30 de septiembre acabaron su

contrato los trabajadores eventuales en ZF-TRW, y la empresa ya vuelve a utilizar la flexibilidad obligatoria pactada en el convenio, firmada por CCOO-UGT, a través de la cual la empresa está aumentando los días de apertura de la factoría. Ante ello, la sección sindical de CGT continuamos llamando a secundar los paros convocados para los fines de semana y festivos que la empresa está obligando a trabajar, ya que seguimos considerando una farsa los 101 despidos efectuados en marzo y abril, y los 22 que están previstos para diciembre.

Desde que se produjeron los despidos, entre semana no se cubren todos los puestos de trabajo, y esto hace que se produzca menos, haya menos mantenimiento y desorganización en todas las áreas, lo que provoca que la empresa necesite producir los fines de semana para realizar el trabajo de los despedidos. En este contexto, desde CGT denunciemos que actualmente la bolsa de horas pendientes de disfrute, provenientes de la citada flexibilidad, asciende a 35.000 horas. 35 000 horas extras a nuestro entender.

A pesar del mínimo apoyo de los trabajadores a esta acción (la huelga) vemos que es la única que puede plantar cara a los planes de la dirección, ya que si no bajara nadie a trabajar tendrían que contratar de nuevo eventuales si es cierta la urgencia de producir por encima de la semana normal de 5 días y esto sería una cuestión más para demostrar y reforzar lo que ya dijo en junio el Tribunal Superior de Justicia de Navarra: los despidos no están justificados y no se ajustan a derecho. Lamentablemente, siempre habrá trabajadores egoístas que bajan a colaborar voluntariamente con una empresa que ya ha despedido a 101 trabajadores y en diciembre despedirá a otros 22 compañeros que ahora mismo tienen a su lado trabajando.

Por otra parte, para CGT la actitud del gerente, Paul H. P., deja mucho que desear. A pesar de todas las deficiencias en los puestos de la fábrica que le hemos comunicado, prefiere presionar a los trabajadores para que salgan más piezas en vez de arreglar los puestos y preocuparse de que no se produzcan tantos accidentes como están ocurriendo desde que él está al mando de la fábrica. Sabemos que algún trabajador despedido ha conseguido demostrar que su lesión y en consecuencia las bajas por las que fue despedido fueron a causa del puesto de trabajo. Nadie se puede creer que sólo un 0,5% de las bajas tenga su origen laboral.

Viendo todo lo ocurrido desde que se produjeron los despidos, nuestra opinión es que todo responde a un plan para reducir esta planta, de momento a su mínima expresión, a base de trabajar el doble y en peores condiciones sin importar las consecuencias que esto conlleva para la plantilla. Por ello, si no hay una respuesta contundente de la plantilla, difícilmente podremos cambiar los planes de la empresa y difícilmente podremos hacer que vuelvan los trabajadores despedidos, ni tampoco poder seguir manteniendo una fábrica con proyección de futuro.

Sección sindical de CGT en ZF-TRW

Nuevo boletín informativo de CGT en ZF-TRW



La sección Sindical de CGT en ZF-TRW ha publicado nuevo boletín informativo.

[Pincha aquí para acceder a la publicación](#)

LOS DATOS NO MIENTEN, PERO ENGAÑAN





En estos últimos meses no hago más que escuchar que se han creado no sé cuántos miles de puestos de trabajo, que ha bajado el paro por no sé cuántas veces consecutivas y que esto ha sido gracias a un partido que se preocupa por hacer políticas serias que nos hagan superar la crisis.

Como trabajador y sindicalista puedo decir que esos datos de los que hablan son una realidad; en ZF-TRW, el mes pasado contrataron más de 200 personas con contratos temporales, gracias a la Reforma Laboral. Los datos no mienten.

Ahora bien, supongo que la mayor parte de la sociedad navarra no se habrá olvidado de que hemos sido noticia durante meses por la amenaza de despido de 250 trabajadores/as o el cierre de la planta, que finalmente se materializó en 101 despidos entre marzo y abril y 22 pendientes para diciembre. Todo esto también gracias a la reforma laboral, despidos por causas económicas, organizativas y productivas. Causas totalmente falsas, tal y como lo dijo el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, pero en fin...

Despedimos 100 fijos/as y contratamos a más de 200 eventuales. ¡Ésta es la creación de empleo de la que se habla últimamente!! No es mentira, pero que no nos engañen. Si antes la empresa nos decía que tenía pérdidas y que la única solución pasaba por los despidos, ahora con 100 trabajadores más que antes (pero eventuales), nos dice la empresa que tiene ganancias.

Todo apunta a que, (con el apoyo de algunos y la abstención de otras....) este partido serio que mira por nosotros va a seguir gobernando con este tipo de políticas (y peores), emanadas desde Europa, encaminadas a destruir el empleo fijo y las condiciones de trabajo, así como a dirigirnos a la espiral del empleo para unos días (con suerte para unos meses), y a callar. Hace tiempo me quedé sorprendido, cuando un amigo me enseñaba su contrato de trabajo recibido por sms en el móvil "renueva usted para 2 días más". Algo que va siendo cada día más habitual.

Podemos hablar de infinidad de cuestiones sobre este sistema que nos obligan a acatar, un sistema que está basado en que para que una minoría se mantenga e incremente su riqueza y sus privilegios, la gran mayoría tenemos que estar controlados, trabajar en peores condiciones y agradecidos a sus decisiones que una y otra vez nos aprietan para "salvarnos". Para que todo funcione, tiene que haber siempre un determinado porcentaje de paro y de exclusión, para que quien trabaja tenga siempre esa presión de que puede ir al paro y se mantengan en la sumisión; también tiene que haber un un determinado nivel de consumismo, que es la zanahoria con la que incentivan.

Por el contrario hay quienes seguimos intentando hablar de trabajar menos para trabajar todas y todos, de repartir el trabajo y ganar en calidad de vida, de una sociedad más justa en la que la satisfacción de las necesidades más básicas se atiende antes que lo superfluo. Pero por lo general, se prefiere dar unos eurillos de nuestro dinero a dar unas horas de nuestro trabajo, que tontería.

Y yo me pregunto, si quienes mantenemos todo esto somos mayoría, ¿por qué no podemos cambiarlo? Seguramente nos dejamos atrapar en esa pulsión que nos generan entre el miedo y la inseguridad (palo) por una parte, y, por otra, la aspiración (zanahoria) a formar parte de esa minoría rica o de políticos vividores. Lo cierto es que asistimos con excesivo conformismo a una sociedad cada vez más injusta e irracional: de exclusión, de paro, de desahucios..., situaciones que van atrapando a entornos cada vez más próximos. Si nos conformamos con “esto es lo que hay”, renunciamos al cambio.

Eneko Paez, delegado sindical de CGT en ZF-TRW

ZF-TRW: aumentan las razones para decir NO al trabajo en domingos



Concentración llevada a cabo a las puertas de la empresa, el domingo 5 de

junio

El 5 de junio, domingo de trabajo voluntario en TRW, algo que parece un chiste, cuando hay un ERE que supone 123 despidos (101 ya ejecutados) y un anuncio de contratación de 189 eventuales.

Lo lógico es decir NO. Si hay trabajo, lo primero, no despedir, readmitir a las personas despedidas.

DOMINGO de protesta en ZF-TRW



DOMI
NGO, 13:30, EN LA PUERTA DE TRW, CONCENTRACION: se trata de una protesta ante el trabajo voluntario para este día, debido a que la empresa ha pedido la

colaboración de la plantilla.

CGT-TRW pide, para poder colaborar, la readmisión de 101 despedidos/as y el no despido de 22 personas aún pendientes del mismo, tras el reciente ERE aplicado en la factoría.

Situación actual en ZF Landaben (antigua TRW)



Intensificación del trabajo y horarios flexibles

Según un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, el trabajo se hace cada vez más intenso; más del 50 % de los trabajadores realizan su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos determinados cada vez más por las exigencias de los clientes.

Para hacer frente a la competitividad se produce más en menos tiempo con menor número de trabajadores o se prolonga la jornada.

“El beneficio producido como consecuencia del aumento de la productividad, derivado del avance tecnológico o como consecuencia de la organización del mismo, solo revierte en el capital y no como cabría esperar en mejorar la calidad de vida de los verdaderos productores de los beneficios. “

LUZ VERDE

Nuevamente, los planes del nuevo gerente avanzan hacia la instauración de su nueva forma de trabajo. Muchas han sido las críticas desde que el gerente trasladara sus intenciones de modificar e instaurar un nuevo método de trabajo. Como bien todos sabemos, la mayoría del comité, **TODOS MENOS CGT, dio luz verde a los planes de la dirección, mientras se cumpliera el convenio**, y así se permitió en 2 áreas comenzar con la creación de equipos de trabajo, en los que no hay número de piezas, si no trabajar de una forma más ordenada, blibli blablá. Para nosotros suponía un empeoramiento de

nuestras condiciones de trabajo, y seguramente aumentar los ritmos de trabajo.

Pocos meses después nos encontramos con más cambios:

1.- 15 personas de mantenimiento deben desaparecer, no porque haya menos trabajo: El día 2 de mayo TRW elimina TOTALMENTE los servicios de UMEN, y reduce el de otras. La empresa no ha querido tomar ninguna otra solución con trabajadores que han realizado su trabajo en TRW durante muchos años.

2.- Almacenes se trae más trabajo el de las subcontratas, y a su vez se quitan trabajadores: Se mueven trabajadores de almacenes a otras secciones sin tener una forma de trabajo definida con la gente que se queda. Esto genera muchos problemas, y trabajos que se habían vuelto a traer se subcontratan de nuevo. Según el gerente en un mes todos los trabajos subcontratados se harán en TRW. Un plan totalmente improvisado que está generando un descontrol del trabajo, estrés y situaciones de riesgo que pueden provocar más incidentes y accidentes.

3.- En toda la fábrica eliminamos los tiempos de trabajo, ya no se ficha: A partir del 1 de mayo, se eliminan los fichajes. No hay número de piezas establecido, y sin embargo se cobra el máximo de las primas. A pesar de las apariencias, esta nueva forma permite a la empresa que hagamos más piezas, dado el estricto cumplimiento de los descansos y la organización exagerada de cambio de puesto cada minuto si hace falta para que no pare nada. Esto va a generar menos descanso físico y mental, que los descansos sean cuando quiera el mando, y se potencia el estrés.

A pesar de las críticas de casi todos los sindicatos a esta situación, el comité sigue dando luz verde a este desastre. CGT propuso en el comité **tomar como postura de comité rechazar todo esto**, y transmitir a la plantilla que continúe como hasta ahora. Nadie del comité apoya esta postura, cada cual que haga lo que quiera, es mejor potenciar el individualismo, y quitarse así cualquier responsabilidad. Cada trabajador que quiera exigir fichar que lo haga, eso sí, con la cobertura del comité.

¿Así evitamos una postura clara de comité?

¿Vamos a dejar en todo que cada trabajador elija si se acoge a convenio o no?

Así estamos potenciando la división entre los trabajadores, en vez de tomar una determinación conjunta de comité, y plantar cara, en vez de tanto hablar en los papeles.

Señores hay que ser claros y decidir dónde estamos, una postura clara, no se puede dejar hacer y luego criticar, o se está o no se está.

NUEVAS LÍNEAS

En breve se van a poner en marcha nuevas líneas de montaje y nuevos puestos de trabajo. A la vista de lo ocurrido con las últimas, PQ26 y HPS, desde CGT creemos que las personas elegidas por el comité como mejor preparadas para defender la Salud Laboral, los Delegados de Prevención, deben

ser quienes trabajen en las nuevas líneas y nuevos puestos, para agilizar el proceso de detección, análisis y mejora de los problemas que puedan encontrarse.

En base a esto, en la última reunión del comité del Comité de Salud Laboral hicimos la siguiente propuesta:

“Proponemos que en las nuevas líneas y nuevos puestos que se instalen, sean los Delegados de Prevención quienes trabajen durante el lanzamiento. Entendemos que es una forma de que los trabajadores mejor preparados en Salud Laboral, detecten, analicen y mejoren los posibles problemas o deficiencias de una forma directa. De esta manera, se puede producir una mayor implicación y mayor avance en la mejora de las condiciones de trabajo y la salud laboral.”

Para descargar el Comunicado pincha aquí.

Sección Sindical de CGT-LKN en ZF Landaben (Antigua TRW)