



Confederación General del Trabajo

SECCIÓN SINDICAL DE IVECO ESPAÑA S.L. (MADRID)

<http://e-sindical.es/cgt-iveco-madrid/>//Email:cgt.iveco@hotmail.com

Tlf: 91 325 23 89// 722 65 51 51

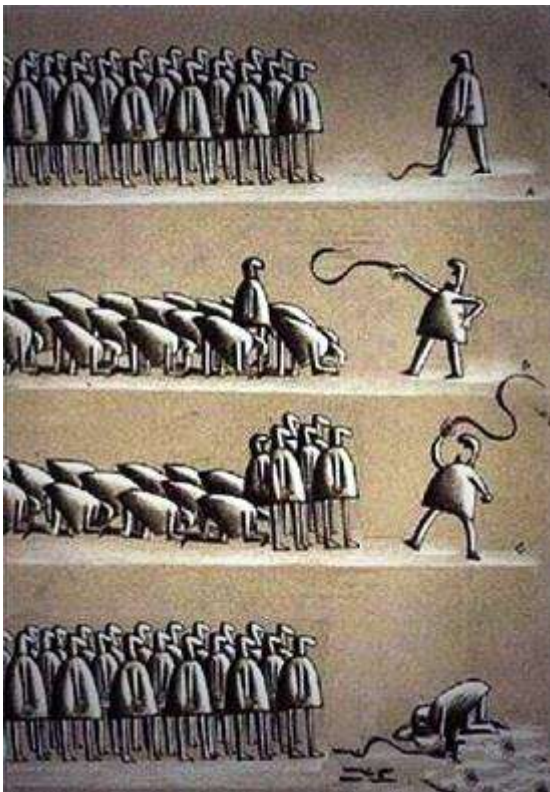
22 de Noviembre de 2016

CGT INFORMA: PAROS PARCIALES

CGT EN IVECO MADRID CONVOCA PAROS PARCIALES PARA LOS DÍAS 29 NOVIEMBRE Y 6 DE DICIEMBRE DE 14 A 15 HORAS PARA EL TURNO DE MAÑANA Y DE 15 A 16 HORAS PARA EL TURNO DE TARDE Y TURNO PARTIDO. **OBJETIVO:** LA READMISIÓN DE LOS DESPEDIDOS EN EL MES DE OCTUBRE POR EL SISTEMA DE VALORACIÓN Y LA RETIRADA DEL MISMO COMO MECANISMO DE DESPIDO.

UN PASO ATRÁS PARA TOMAR IMPULSO

Sabíamos que no sería fácil, pero ante los despidos y la aplicación del injusto y arbitrario sistema de valoración no nos dejan otro camino. Sabíamos que íbamos a sufrir mucha presión por parte de la empresa que se ha especializado en limitar y limar derechos laborales y sindicales: Boicot a la entrega de información; Exclusión sistemática; Bloqueo de reuniones o retrasos de las mismas; Dilación injustificada en la aplicación de las resoluciones judiciales (8 horas de flexibilidad); corte de la línea de internet a la Sección Sindical de CGT y aumento de megas a las otras, etc. Son algunas de las decisiones tomadas por la Dirección de la empresa y sus brazos armados, una deriva autoritaria e irracional que queda demostrada por el clima laboral, las resoluciones de la Inspección de Trabajo, las resoluciones judiciales y por las manifestaciones de la mayor parte de la plantilla de todos los ámbitos: operarios, empleados..., que son las que nos animan a tomar esta decisión. Una dirección que, cegada por su propia ambición e intereses, no parece dispuesta a cambiar de orientación.



Explicamos en asambleas y en hojas los motivos del desistimiento de la anterior convocatoria debido a que, tras legalizar la huelga en la Consejería de Empleo y Mujer, cometimos un error de procedimiento en la comunicación a la empresa. Asumimos la responsabilidad y desistimos para evitar que fuese declarada ilegal. **Pero las razones siguen ahí y nuestra voluntad y la vuestra también.** El día 18 de noviembre se volvió a tener un acto de mediación en el Instituto Laboral al que sólo acudió la Empresa y C.G.T., que acabó sin avenencia y en el que volvimos a instar a la empresa, como anteriormente, a buscar una solución en base a la readmisión de los compañeros y en retirar el Sistema de Valoración como método de despido. El 21 de noviembre se registró de nuevo la huelga para legalizarla y que podamos ejercer ese derecho fundamental de los trabajadores, consagrado en la Constitución, siendo el último recurso que nos queda antes sus agresiones.

Si no lo hacemos nosotros, quién?

Si no lo hacemos ahora, cuándo?

NO AL SISTEMA DE VALORACIONES COMO HERRAMIENTA PARA DESPEDIR

El sistema de valoraciones instaurado por la empresa se pretende enmarcar en el pilar de Desarrollo de Personal de la WCM, esa nueva fe que se ha abrazado como si en ello nos fuera la vida y que se ha convertido en un fin en sí mismo, devorándolo todo para conseguir la medalla de Oro. La WCM es un método de explotación y control científico, objeto de competencia entre fábricas y trabajadores del mismo grupo empresarial, que se está transformando en un sistema de competencia entre secciones y pronto entre trabajadores. NO entre marcas que se han convertido en un Lobby colaborativo que ha provocado que la U.E. imponga una multa millonaria a fabricantes de camiones y automóviles por funcionar como un Cartel pactando precios. No garantiza ni hacer mejor los vehículos ni vender más frente a otros competidores, sino que su fin real es producir más, más rápido y más barato. No busca, a pesar de su propaganda, mejorar el clima laboral ni la motivación de los trabajadores, ya que si fuese aplicado como nos venden no existiría esta situación de presión, depresión y ritmos de trabajo. Con una **Eficiencia** que es eliminar puestos indirectos y de calidad, asumidos por el trabajador en cadena, con menor salario, más trabajo y responsabilidad. Con más trabajo y prolongaciones “voluntarias” en los empleados.

Los despidos por valoraciones se inician en julio de 2013 en Guarne de Cabinas con el despido de 5 compañeros que estaban de baja por enfermedad, algunos de ellos muy graves. Anteriormente habíamos sido testigos del vergonzoso acontecimiento con los despidos de Altavilla. La empresa acababa de despedir a un ex delegado de CGT, Angel Orozco, que se había caracterizado por una lucha feroz en defensa de la salud laboral de los trabajadores. Se recogieron por parte de C.G.T. más de 250 firmas en la línea de Guarne de cabinas, casi la totalidad de la U.O. para exigir la readmisión de los compañeros y la retirada de ese sistema de valoraciones que nadie entendía ni aceptaba. Nadie más que C.G.T. quiso entrar en esa guerra. Por ello, hemos dejamos claro que si la empresa sigue por ese camino movilizáramos aunque fuese en solitario. Todavía seguimos esperando a que el resto de fuerzas sindicales se posicionen claramente sobre los despidos y el Sistema de Valoración. Si su estrategia para mantener su Paz Social es mentir y actuar de rompedores de la movilización será su responsabilidad, pero aquí el problema es quien está contra los despidos y el sistema de valoración y quien no está. Y claro que serán bien recibidos si se unen, para sumar, no para restar. **Nosotros no somos el enemigo. Pero la unidad se forja por abajo, con la plantilla, no en los despachos.**

El 90% de los despidos por baja valoración han sido sobre compañeros con lesiones, enfermedades y patologías adquiridas aquí, con bajas prolongadas o “susceptibles de tener bajas en el futuro”. Y ahora una nueva vuelta de rosca, seguramente debido al alto absentismo por los ritmos de trabajo y por un mix de producción que diariamente no se cumple. Las valoraciones están siendo utilizadas como elemento disciplinante, de amedrentamiento y como una auténtica limpieza “laboral”. Como fórmula para que los trabajadores no reclamen ni el más mínimo de sus derechos y obedezcan a todo por miedo a una baja valoración. El continuo aumento de enfermedades y lesiones musculo esqueléticas y las ILT por ese motivo y por ansiedad y depresión nos están indicando que está pasando. **Mañana puedes ser tú.**

Por todo ello, tenemos que conseguir que desaparezca el sistema de valoraciones como mecanismo de despido y de terror, por eso vamos a la **Huelga**. No podemos aceptar que los despidos sean daños colaterales de un sistema injusto, sea 1 o sean 100. Porque mañana puedes ser tú, porque son familias, porque son vidas. En este momento todos debemos estar más unidos, para acabar con la desidia, conformismo y compadreo de unos y con las acciones desmedidas de otros. Desde la unión de los trabajadores podremos parar esta situación. Momento en que los que sí creemos que la situación que vivimos es abusiva y los que sí creemos que podemos cambiarla unamos nuestros lazos por nuestra dignidad y derechos. Pelear por lo que nos han quitado y pretenden quitar. Decir HASTA AQUÍ y Conseguirlo.

PARAMOS LOS DÍAS 29 Y 6. QUE NOS OIGAN. ROMPAMOS EL SILENCIO Y EL MIEDO. READMISIÓN DESPEDIDOS. NO A LAS VALORACIONES