

ESLABON

Eslabón 212



Marzo 2019



TRABAJADORES INDEPENDJENTES DE BALAY

Intersindicalaragon.org

C/ Rebojería nº 7, bajo izqda.

Por un 8 de marzo feminista de clase y combativo

El 8 de marzo conmemoramos en todo el mundo El Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Sobran razones para salir a la lucha, porque bajo el pretexto de la crisis económica, el capitalismo y sus gobiernos, siguen profundizando la desigualdad laboral y salarial.

El año pasado hicimos historia, convocando por primera vez, para dicha fecha, una huelga general de 24 horas, que se convirtió en una jornada de lucha que culminó con una manifestación masiva a la que acudimos miles de mujeres y hombres para gritar en contra de la violencia hacia las mujeres y reivindicando una igualdad real.

Este año el desafío es superar con creces esta jornada, convocando de nuevo una huelga general de 24 horas. Esta lucha tiene que ser una lucha de toda la clase obrera, por eso no queremos que los hombres hagan de esquirols. Lo que queremos es que, el próximo 8 de marzo, el país y el mundo se paralicen por los derechos de las mujeres, necesitamos a nuestros compañeros de nuestro lado peleando codo a codo con nosotras a la cabeza. Toda la clase obrera, en activo, desempleadas/os, jubiladas/os, nativas o extranjeras, estudiantes...paremos en los centros de trabajo y estudios y tomemos de nuevo las calles.

EN LO LABORAL: PRECARIEDAD, DESIGUALDAD Y DISCRIMINADAS POR NUESTRO GÉNERO

Durante el 2018 la lucha de las mujeres ha crecido en todos los lugares, uniéndonos a un movimiento global, para denunciar un sistema patriarcal que, con la alianza del capitalismo nos obligan a permanecer en la precariedad.

La desigualdad y discriminadas por nuestro género, tal y como se ha reflejado con las jornaleras marroquíes que denunciaron abusos sexuales por parte de los patronos a la vez que eran explotadas laboralmente sin cumplir con las condiciones contractuales.

Está no es una pelea en abstracto contra el patriarcado sino contra las políticas y medidas que llevaron a cabo los sucesivos gobiernos del PSOE y PP, por demandas y reivindicaciones bien concretas como son; la derogación de las reformas laborales, acabar con la brecha salarial que a día de hoy es de un 23%, una ley urgente obligatoria de igualdad salarial, la exigencia de pensiones dignas e iguales para todas, o por la inversión necesaria para que las tareas domésticas y de cuidados sean asumidas por estado, puesto que el 90% de las cuidadoras acaban siendo mujeres.

La pobreza tiene rostro de mujer, el desempleo de las mujeres es tres puntos mayor, soportando el 70% de los contratos a tiempo parcial y con ello salarios y pensiones de miseria. Ya sea en el lugar de trabajo, en la casa, o en las calles, el machismo y su violencia atormentan la vida cotidiana de las mujeres.

El Gobierno central y el resto de los gobiernos, son los responsables de esta situación y de su agravamiento, con sus reformas laborales que precarizan los derechos laborales, pero en cambio se suben sus sueldos millonarios y nos dan limosnas como él con la subida de SMI, con un pacto de Estado contra la violencia de las mujeres sin dotación económica, con la privatización de las pensiones y el rescate a los bancos y autopistas, pero en cambio desahucian personas y familias.

BASTA YA DE VIOLENCIA MACHISTA.

Pero este sistema sigues sin escucharnos , existiendo una justicia patriarcal que condena mujeres como Juana Rivas por defender a sus hijo/as s de un maltratador, porque ya son 20 “manadas” las denunciadas por agresiones sexuales en grupo con multas o condenas irrisorias, porque nuestras compañeras argentinas han sido condenadas a continuar abortando clandestinamente y porque la violencia machista nos sigue aniquilando con 984 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o ex parejas desde el 2003.

La carencia de presupuesto y medidas materiales convierte en papel mojado ese pacto social. La opresión hacia las mujeres aumenta aún más cuando eres de otro país, de otra etnia, por eso, desde **cobas – ia**, gritamos una vez más que nativa o extranjera somos la misma clase obrera y exigimos la eliminación de la Ley de Extranjería y cierre de los centros de internamiento de extranjeros CIES.

LA LUCHA ES EL UNICO CAMINO

Este 8 de marzo vamos a unirnos en un bloque mixto de lucha, defendiendo un feminismo de clase y combativo, puesto que, las mujeres trabajadoras no sólo debemos de luchar contra el patriarcado que produce y reproduce nuestras opresiones, sino también contra el sistema capitalista en el cual se apoya y sustenta para perpetuar las desigualdades.

Así que desde **Co.bas e IA** llamamos a que toda la clase obrera se una a la convocatoria de huelga general de 24 horas Y participe en la manifestación convocada para el 8 de marzo dónde exigiremos:

- Basta de violencia contra las mujeres
- Por la obligatoriedad de la igualdad salarial
- Aborto público, libre y gratuito a cargo de la Sanidad pública
- Por la derogación de las reformas laborales y en defensa de las pensiones
- Fuera leyes, jueces y juezas machistas
- Fuera la Ley de Extranjería y cierre de los CIES.

COBAS e INTERSINDICAL DE ARAGÓN, POR UN FEMINISMO DE CLASE Y COMBATIVO

Área de la Mujer

✉ intersindicalaragon@yahoo.es

📍 C/ Rebojería nº 7 bajo izquierda; ☎ 976079172

www.cobas.es

www.intersindicalaragon.org

EL EGO DEL SER SUPERIOR Y LA POLITICA DE DEPENDENCIA.

Es lo natural, estando en el lado del Mundo del colonialismo, del patriarcado, del señorío y del mal llamado mundo libre.

Ahora vemos lo de Vitoria, lo de Grecia, lo de La Cartuja. Casos aislados donde la soberanía esta en Alemania, los demás somos dependientes de lo que decidan.

La privatización de los puertos, de todo lo que sea publico donde el Estado decide, es sustituido por multinacionales, que no garantizan nada, todo es efímero, o como los taxis, farmacias, etc. las grandes multinacionales saquean y cambian la política territorial, desde paraísos fiscales, desde sedes unificadas en un país y como paso en la democrática Grecia, dejan estados parásitos sin poder de decisión, sin poder económico, sin poder de estructuras, sin poder, donde el poder real está en un lugar lejano.

Lo mismo pasa con la logística y las ventas. Grandes estructuras, plataformas digitales, que dirigen el consumo y al final consumes lo que te llevan a casa, sin saber bien lo que consumes y esto lleva a deteriorar las relaciones laborales, hasta el punto que acabas aceptando la explotación laboral que cada multinacional imponga, es lo que se llama normas internas, acaban legislando y haciendo ley en su cortijo y todos los trabajadores preocupándose del cortijo del señorito, porque es la legislación más democrática del mundo y sin Amo, no hay cortijo, ni trabajo, ni estado que nos ampare, ni nada de alternativas al cierre anunciado.

Vemos la estupidez del sistema, donde promociones publicitarias, premios que no se corresponde con la realidad de explotación que tienen los trabajadores de BSH, medios de comunicación que solo sacan las bondades de quien paga esplendidas cantidades en anuncios publicitarios, dando una visión distorsionada de la realidad de los trabajadores, es lo que se llama vender la estética del producto, vender con los ojos y la imagen.

Todo vale por vender y llenarse los bolsillos. Da igual que los puestos estén mal medidos, que el trabajador acabe sensible, da igual que te condenen a puestos hasta que revientes, da igual que acabes explotado hasta la extenuación en tu puesto de trabajo. Todo es maravilloso, todo está bien, todo es un cuento de hadas, donde el príncipe Alemán, viene a contarnos un cuento maravilloso, donde tendremos un futuro prometedor y volveremos a comer jamón a fin de año. Amén. O vendrá a llorar, dando pena y aumentar la explotación de los trabajadores/as, para que no le falte de na al señorito.

Pako.

Club social

Generalmente en los tabloneros de anuncios, tenemos información del club social, que es un club de actividades que se organizan dentro del entorno laboral de balay y que se nutre de un 0,20% de nuestra masa salarial, por si no lo sabíais.

Hay actividades, como esquí, padel, montañismo, natación, etc. En la que se nos hace un descuento como trabajadores en ciertos, gimnasios, piscinas, etc.

Ya hace unos cuantos años que la organización la lleva la empresa y que los trabajadores, es difícil que nos involucremos en ser vocales de alguna sección, no sé si será porque con el venir a trabajar tenemos suficiente con ver a los compañeros y queremos disfrutar el fin de semana con un cambio de aires y de gente o porque no es tanto el “poquito de mi” lo que reina cada vez más en las fábricas.

Sabemos que hay gente que acude a los parques de atracciones con los críos, etc., pero en realidad no sabemos bien el coste de todas estas actividades y si quizás nos podríamos beneficiar de algo.

Como comités de empresa se han pedido cuentas de las actividades y realmente no nos convencen, tal vez, son los comités de empresa los que en representación de la plantilla debería n de llevar una junta en la que también estuviera representada la empresa, pero que la transparencia fuese nítida, ya que sinceramente el echar balones fuera, no abrir los libros de cuentas al tablón de anuncios para que los trabajadores que son los que aportan, sepan en que se dedica ese dinerillo, no es un buen camino a seguir. Ahora que estamos en tiempos en los que en los telediarios bancarios te mandan extractos de lo que sea gastado cada uno y lo reenvían a la agencia tributaria para que esté todo bien atado, sería un ejemplo a seguir.

Cuando en los, comités de empresa se ha pedido las cuentas, no se nos ha proporcionado el balance del año anterior, con lo que se ha gastado y en que, en todas las secciones que lo componen, el remanente y presupuestos para el año siguiente, si ha habido pérdidas o ganancias, vamos como en una comunidad de vecinos.

Cuando se ha llevado a la inspección de trabajo ha sido por falta de transparencia de los que lo gestionan y ahora en estos momentos quieren que se disuelva, la política del "borrón y cuenta nueva", en estos momentos no es válida, creo que se debe de explicar y aclarar los gastos para que en las distintas secciones se haga un reparto equitativo sin discrepancias y funcione correctamente.

Comisión de Socio laborales. IA-TIB

BSH la empresa de los muertos vivientes

¡Cuidado! con los compañeros zombis. Hay personas que irradian toxicidad, estos son los zombis, ya que padecen un tipo de virus muy dañino para los compañeros de trabajo. Estas personas **siembran negatividad, reparten críticas y se quejan constantemente de todo**. Es importante detectar a estos **trabajadores tóxicos**, y ayudarlos a reconducir su actitud, tanto por el bien común como por el suyo propio, y en caso de que esto no fuera posible, devolverlos de donde vinieron, para evitar el contagio masivo al resto de los trabajadores.

Un entorno de trabajo al menos mínimamente agradable, tanto en lo relativo a las condiciones físicas del puesto de trabajo, como en el ambiente que se respira entre las personas, es algo muy valorado por los trabajadores. Si los trabajadores se encuentran cómodos en su puesto es más fácil que se concentren en su labor, que en criticar un entorno en el que no se encuentran cómodos.

Estos trabajadores tóxicos que en naturaleza son arrogantes y expertos en “esquivar y eludir” tareas y dejar que otros lo hagan, sin aportar ningún valor y menos a los compañeros, sin ninguna motivación que la de “pelar” al resto de sus semejantes que hace lo posible por trabajar y no caer en sus redes, así como evitar conflictos innecesarios, no se dan cuenta que todo ello afecta a la tan querida productividad, ellos son uno de los obstáculos en letras mayúsculas, en vez de motivar y sudar como los demás, su retórica diaria es presentar negativas a todas caras y eludir responsabilidades, señalando a los demás, abogando a la baja colaboración.

Estos que siguen vivos laboralmente hablando pero que en su puesto de trabajo o responsabilidad diaria solo están de cuerpo presente, su compromiso es mínimo o justo para que su nómina siga ingresando todos los meses en su cuenta corriente, su trabajo ya solo es de horas presencia, de arriba y abajo de las líneas de montaje y recorrer las zonas de fumadores con alguna charla de nivel DIOS.

Ya no decir de algún sindicato zombi, hechizado no se sabe bien por quién y qué, mientras sus FAKE NEWS son brindis al sol en un desierto de borreguillos, la nueva línea de montaje en la sección de almacén es sin duda alguna de sus NEWS del año pasado como un “fantasma que recorre BSH”.

La Cartuja

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

A 31 de diciembre de 2018, finalizaba la existencia de la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo; lo que ha hecho el **real decreto ley 20/2018** es prorrogar la posibilidad de acceder a la jubilación parcial anticipada, con contrato de relevo, pero introduciendo una serie de condiciones diferentes a las que existían hasta 31 de diciembre. A continuación publicamos las modificaciones recogidas en el **BOE**.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre.

Se añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 812A15**, de 30 de octubre, con la siguiente redacción:

«6. Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la **Ley 2712011**, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del **1 de enero de 2023**, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. Al efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 212015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje : de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del

trabajador relevista no podrá ser los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.»

Con independencia de lo anterior la jubilación parcial, regulada en la ley General de seguridad social, que siempre una posibilidad y, por tanto, no una obligación imperativa para la empresa; con la salvedad de que en el convenio colectivo de aplicación se establezca como obligatoria la concesión de la misma cuando se reúnan los requisitos y lo solicite el trabajador. Si nuestro actual convenio colectivo deja a valoración de la empresa la viabilidad y, por tanto la concesión de la jubilación parcial, me temo que nos podemos encontrar, nuevamente, con qué es la empresa la que decida si las concede o no; pero siempre que se reúnan tanto los requisitos de cotización, edad etc. cómo que se reúnan el resto de los requisitos referidos a condiciones de trabajo y porcentajes de la nueva regulación.

¡¡BASTA YA DE INCUMPLIMIENTOS Y AGRESIONES!!

Se recuerda la **asistencia a la asamblea** de trabajadores/as que se celebrará el próximo **martes 26/02/2019 a las 17:30 h** en primera convocatoria y a las 18:00 h en segunda convocatoria.

Es **muy importante la asistencia** por los temas que se van a tratar, que nos conciernen a todos los trabajadores/as de Vestas.

Se recuerda que la **asamblea** es **abierta** y que pueden asistir todos los **trabajadores/as de Vestas, los compañeros/as de subcontratas, ETT's, los compañeros/as de otros territorios** y como se ha difundido anteriormente, si no podéis venir todos, nombrad a un portavoz de cada territorio.

En la asamblea se puede plantear cualquier tema que creáis conveniente tratar, y desde esta sección sindical proponemos los siguientes:

- **Salarios de una precariedad absoluta.** Los niveles salariales son niveles de hace 20 años. Es un abuso y una explotación que una persona que cobra 17.000€ tenga que subirse a un molino a más de 60m de altura, trabajando con alta tensión y en posiciones que atentan gravemente contra la salud de los trabajadores/as, lesiones muscoesqueléticas etc...así como los salarios precarios que existen en otros departamentos y secciones.

- **Horarios y calendarios discriminatorios.** Precisamente los compañeros/as que tienen peores condiciones laborales, **trabajo penoso, arriesgado y peligroso** tienen unas condiciones totalmente discriminatorias con respecto a los demás. No es legítimo que estos trabajadores tengan menos vacaciones que los demás trabajadores/as de Almacén, oficinas etc. y sean los que menos cobran.
- **La seguridad y salud.** Las condiciones de trabajo, sobre todo las de los técnicos de mantenimiento son muy duras y están dejando tullidos a una generación completa. Hay que tomar medidas sobre este asunto. Rotar en las labores de mantenimiento correctivo y preventivo, jubilaciones anticipadas, recolocaciones, coeficientes reductores etc.
- **Incumplimientos continuos por parte de la empresa y mandos intermedios** en los derechos recogidos en el convenio de Vestas, Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente, en temas de categoría profesional, de pagos de dietas, pernoctas, en pluses de nómina, en engaños en entrevistas de trabajo, en cláusulas abusivas y un gran etc
- **Incumplimiento** de la legislación vigente a los compañeros/as de las **subcontratas**.
- **Despidos, 4 en menos de 2 meses**, que lo que hacen es **precarizar** los diferentes puestos de trabajo, en peores condiciones laborales, menor salario, diferentes externalizaciones, para que la empresa gane más dinero, habiendo una carga de trabajo de un 50% más y teniendo **beneficios**.

- **Actuación en los despidos.** La empresa **no ha comunicado** a la representación legal de los trabajadores (RLT) dichos **despidos**, cuando lo tiene que hacer por ley. Por parte de los **mandos intermedios** ha habido una total **falta de respeto, carentes de ética** hacia trabajadores/as que han contribuido como el resto. Han realizado los despidos sin avisar,
- sin tener oportunidad los compañeros/as de tener asesoramiento y cobertura por parte de la RLT, haciéndoles bajar de la turbina o despidiéndoles un viernes después de comer, quitándoles inmediatamente ordenador y teléfono sin oportunidad de despedirse de los compañeros/as de trabajo.



Contra todas estas **injusticias**, debemos de poner medidas nosotros, los trabajadores/as hablándolo en la asamblea del 26 de Febrero.

Nota.- La conciliación del compañero de VESTAS es el día 7 a las 11:30 horas, lugar Edificio Aida SAMA.

¡¡BASTA YA!!

FICHA DE AFILIACIÓN AL SINDICATO IA-TIB

Apellido 1º _____ Nombre _____

Apellido 2º _____ Fecha de Nacimiento _____

Dirección _____ C.P. _____

Teléfono Fijo _____ Móvil _____

Correo Electrónico _____

Fecha de Alta al Sindicato _____ D.N.I. _____

Centro de Trabajo y Sección _____

Nº Seguridad Social _____

Fecha Ingreso en la Empresa _____

Nº De Matrícula _____

Forma de Pago

En Nómina _____

En Mano ____T____ S____ A____.

FIRMA

TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE BALAY

Intersindicalaragon.org

C/ Rebojería nº 7, bajo izqda.