

ESLABON

Eslabón 219



Septiembre 2020

El grupo alemán BSH, líder en España, alcanza una facturación en 2019 de 13.200 millones de euros.



**Convenios y salarios dignos.
Los trabajadores somos los héroes de vuestro éxito.**

TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE BALAY

Intersindicalaragon.org

C/ Rebojería nº 7, bajo izqd.

Nuestra salud no les importa lo suficiente.

En esta empresa hay mucha burocracia, solo buscan diplomas. Se nos mandó un documento por el rebrote que estaba habiendo con el covid-19 en Zaragoza para que diéramos nuestra opinión o aportáramos algo. Pues bien, de todas las aportaciones que se hicieron desde IA-TIB, no se nos hizo caso de ninguna, igual pedíamos mucho, por querer trabajar más seguros y con medidas de seguridad. Desde mascarillas homologadas, señalización de pasillos, mayor limpieza contratando más personal no saturando al existente, petición de información sobre infectados, gente en cuarentena, y siempre manteniendo su privacidad, ya que solo pedíamos el nº de matrícula y siempre se mantiene el sigilo profesional, al menos por nuestra parte.

Se le planteo que, porque en Montañana se daban mascarillas y aquí no, porque discriminaban a los trabajadores y trabajadoras de La Cartuja, medidas en los autobuses, temperaturas, mamparas de separación para más puestos, uso de los vestuarios y distanciamiento entre trabajadores y trabajadoras y sobre todo campaña de información y mentalización ya que mucha gente no sabe bien si hacer o no ciertas cosas. Se nos dio a cierta gente a probar unas mascarillas que en Montañana ya les habían dado la semana de antes. Una más basta que otra, que parecía más cómoda., se les dijo lo que pensábamos de ellas después de que una semana después se nos diera la ficha técnica de ellas. Pues a mitad de mes aún no las han repartido, si que les importaba el rebrote. No nos informan para no parar la producción, porque nadie sabe realmente si ha habido algún infectado que lo haya tenido que mandar a la SS y haya estado con mucha gente sin saberlo.

Estos días atrás habréis visto como se medían ruidos y vibraciones, el que los ruidos se repitieran 3 veces es porque la nueva norma que quiere imponer la empresa es la ISO 45001, más exigente que la anterior y es más estricta en tecnicismos, pero realmente no se avanza tanto realmente en aspectos que beneficiasen a los trabajadores, es más de lo mismo, de cara a la galería. En F-44 la ergonomía cada vez a peor.

Javier Alías.

QUE HEMOS HECHO COMO IA-TIB ANTE LA SITUACION DESDE LA CARTUJA.

Esta situación nos pilló a todo el mundo fuera de juego, esa es la primera, no se había vivido tan de cerca un virus tan mortal y que afectase de la manera que afecta éste como riesgo virológico. Lo primero no se sabía cómo actuar, la empresa nos decía que con solo lavarse bien las manos ya estaba, pero eso fue cambiando con el tiempo.

Desde un Principio estuvimos solicitando mascarillas para los trabajadores a la empresa, sobre todo en aquellas zonas en las que al final la empresa reconoció que los trabajadores estaban muy cercanos, (Pumu, Control Panel, Puertas y alguno más, también solicitamos que en esta situación de riesgo se debería de parar, alguno dirá y porque no lo hicimos, yo creo que la gente estaba dividida, había un tanto por ciento alto que si que estaba por la labor pero no todo el mundo se quería mojar.

Hay gente con otro parecer que suelen decir: “para tú que yo ya veré después que hago”, es lo más fácil. En relación con las distancias se mantuvo una reunión con Dirección para evitar que la gente estuviera tan cerca, que se pusieran desinfectantes de hidrogeles, que se desinfectaran los puestos y una vez más se solicitó mascarillas para todo el mundo. No se dieron a todos, pero esta vez se dieron a un colectivo especialmente vulnerable, logística, encargados, jefes de línea, volantes y aquellos puestos que no pudiesen evitar el estar cerca los trabajadores.

También se solicitaron test para descartar gente asintomática que pudiera contagiar y seguir el protocolo del ministerio de sanidad con ellos o ver algún posible contagio. Se tomaron temperaturas a la entrada, también se solicitó alfombrillas desinfectantes de zapatos a las entradas y no se pusieron. También se solicitó que los aforos de salas de descanso, salas de reuniones, autobuses y sitios públicos.

También se tuvo en cuenta de que dada la situación en la que teníamos materia prima para seguir trabajando en esos momentos y pedidos, el proyecto de la nueva lavadora, no se iba a conceder un ERTE de fuerza mayor por el COVID-19 y agarrarnos a esa situación porque los requisitos no se cumplían y el otro tipo de ERTE, es perjudicial para los trabajadores. Sabemos que lo primero es la Salud, por eso además de las vacaciones de semana santa que estaban pactadas, se alargó y se cedió en poner los días sobrantes adjuntos, los puentes además de flexibilizada aunque se intentó que no fuese tanto, ni meternos en un ERTE.

Más adelante y después de estar 3 semanas en casa, otra situación anómala ya que no se pudieron disfrutar mucho las vacaciones, volvimos a trabajar, en otra reunión que mantuvimos con la empresa se nos explicó las nuevas medidas adicionales de distanciamiento ya que había aumentado la distancia de seguridad de 1,5 a 2 metros, se salió después de la reunión a comprobar lo que se había hecho, se nos tomaría la temperatura a la entrada a fábrica, se seguirían protocolo del ministerio de sanidad, además de vulnerables, gente que tiene menos de 1,5 mts., se seguirían dando mascarillas a gente que antes no se les daba y se había solicitado por nuestra parte. Luego veríamos como esa misma gente que solicitaba mascarillas no las llevaba y no se mantenían las distancias de seguridad. Es una de las cosas más importantes, ya Fernando Simón en la tele lo decía: “La mejor mascarilla son dos metros de distancia”.

En ocasiones hemos tenido que llamar la atención a trabajadores, de cadena y de oficinas y de mecánica también que no asimilan esta nueva situación en la que nos podemos contagiar y acabar en un hospital pendientes de un hilo entre la vida y la muerte.

En otro foro todos esperábamos la fecha de las vacaciones a final de marzo como dice el convenio, pero la empresa nos presentó un escenario nada bueno donde había demasiadas incertidumbres y los periodos vacacionales no se tenían nada claros al bajar las producciones y estar cerradas las tiendas y las ventas echarse atrás los pedidos incluso las obras que se iban a efectuar en la línea 24 no se pudieron hacer por el parón de la construcción que coincidió.

Hoy en día aún se han hecho algunas de esas obras, se acordó por el comité retrasar la fecha este año sin que sirviera de precedente. Al

final hubo una reunión con gerencia en la que se deslumbraba el final de la F-14 hasta finales de septiembre y se seguía con el proyecto de la F-44 en modo más sencillo, ya que se quedaba por el camino el proyecto del System Máster, que se encargaba de la conexión por wifi y aplicaciones diversas de aplicación en la lavadora.

Los juzgados se paralizaban, la inspección de trabajo estaba a puerta cerrada, el teletrabajo estaba a la orden del día (sin cobrar wifi, luz, equipos informáticos). Y se avanzó al final, hasta que poco a poco se redujo la pandemia y se quitó el estado de alarma y empezamos con las fases y sin confinamiento. Hoy en día vemos como en muchos sitios por no mantener distancias, no llevar mascarillas, no tener higiene... se vuelve a confinar pueblos ciudades, barrios y colectivos que se creen que el covid se ha ido.

Tened precaución por la seguridad de todos y la de nuestros familiares.

IA-TIB. CARTUJA.

Aportaciones al "Plan Rebrote COVID 19, de 7 de Agosto de 2020.

Desde IA-TIB:

Queremos **proponer y aportar** nuestro granito de arena a frenar esta pandemia dentro de BSH electrodomésticos.

Preámbulo:

En primer lugar vemos que se ha querido crear unas normativas internas para cada situación prevaleciendo la normativa autonómica o nacional.

En estos momentos estamos viendo que estas normativas a nivel provincial, en algunos casos no son muy concretas y de hecho cambian cada poco tiempo queriendo o intentando mejorar por algunas incoherencias.

Desde nuestro sindicato pensamos que deberíamos ser más serios a la hora de tomar las medidas y mantenerlas en el tiempo aunque se baje la guardia o se pase de fase a una superior, hemos visto como a nivel de comunidades y con los desplazamientos de la gente el volver a juntarse y romper la distancia de seguridad pasando de llevar las

mascarillas nos ha llevado a aumentar los casos de COVID y ponernos en cabeza como comunidad autónoma, sin servir para nada lo alcanzado con anterioridad.

También hemos visto como antes no se hacían test y no salían tantos casos como ahora que se están haciendo cada día más PCR's, es normal ya que antes no sabías, porque no tenías esa posibilidad de saber quien estaba y quien no estaba con el virus, o si era asintomático o si era inmune. Se sabe más por que se hacen más pruebas. En estos momentos lo que tenemos claro es que hay que antepoernos y poner medidas de fases anteriores que puedan servir de freno a un posible brote dentro de las fábricas.

En La Cartuja se han dejado de dar mascarillas a personal que antes se le proporcionaba los primeros días. Es importante que se mantenga esa medida y se mejore. Y habló de mascarillas “**Quirúrgicas**”. El 22.06.2020, se les entregaba por acuerdo con el comité de seguridad y salud mascarillas a un determinado número de gente que por su trabajo de ir de un lado para otro o por estar a menos de dos metros en algunos puestos se acordó el dársela. **Fue una cantidad concreta a todo el que entre en esos puestos rotando se le debe de dar.** En estos momentos y tras volver de vacaciones la primera queja es esa, ¿porqué han dejado de dar mascarilla si hay un rebrote en mi ciudad que sale por los medios de comunicación como de alerta sanitaria? y aquí en el trabajo me expongo a más riesgo. Parece que se van a volver a dar.

Ante esta situación se debería de haber puesto en marcha automáticamente unas acciones como es el de dar mascarilla a todo el mundo, ya que en cuanto sales del puesto de trabajo y vas por los pasillos te vas a tener que poner una.

Se dieron unas que se contestó que su respirabilidad y su comodidad no eran muy apropiadas y eran molestas para su uso. Solicitamos que se busque una alternativa ya que en el mercado existen distintos tipos y ahora hay existencias que no se anteponga otras cosas a la salud y la prevención de los trabajadores a contagiarse. En otras fábricas de Zaragoza se les están proporcionando 2 diarias a los trabajadores, una para cada 4 horas, también las hay que aguantan 8 horas.

El caso es **que se les dé a los trabajadores mascarillas cómodas de llevar y que les protejan cumpliendo una respirabilidad y eficiencia. Nuestra propuesta es que se les dé un paquete de 50 a cada trabajador bien sea Quirúrgicas, (a los 25 días laborables se les volviera a dar), o si fueran de otro modelo lavables similar KN 95 una diaria en un paquete mensual.**

En relación a la **higiene**: Se hizo queja del relleno de desinfectante y de la limpieza en general. Estamos viendo como el personal de la limpieza va saturado y no se llega a todo. Solicitamos una ampliación de personal en el servicio de dos personas por la mañana al ir dos líneas de montaje y dos por la tarde para que aprovechen también a desinfectar la línea que está vacía. Por la noche sería conveniente que también hubiese mínimo una persona, si se pusiera el turno de noche las que correspondan a un turno de tarde con la petición actual.

En relación a los **Test** que se están haciendo nuestra pregunta es la siguiente. ¿Ha salido algún Positivo?, ¿Tienen fiabilidad?

En relación a **las Fases** que se comentan en el documento, Según el CCT (Corporate Crisis Team), ¿en qué fase nos encontramos en Zaragoza para BSH?

Que se siga tomando **la temperatura a la entrada de fábrica**. Es importante de cara a que una persona se encuentre mal con síntomas y no acceda a estar en contacto con otros compañeros por un posible contagio.

Las alfombrillas a la entrada desinfectante las solicitamos en su día en las primeras reuniones y estamos de acuerdo con su puesta en funcionamiento.

Establecer **una reunión a la semana** para hablar de la situación en su avance o retroceso y posibles medidas que se pudieran modificar para prevenir.

Separación con mamparas de metacrilato de los puestos que se encuentren cercanos aunque estén a metro y medio.

Replantear direcciones en los pasillos con señalización en el suelo y en escaleras para evitar encontronazos.

En servicios, urinarios y lavaderos delimitar las **distancias de seguridad** o apantallarlos individualmente de cuerpo entero.

En el **transporte de empresa** recordar el mantener distancia de un asiento entre medias de las personas.

Poner en práctica el **plan alternativo** de que se vayan al bocadillo una línea antes que otra y el relevo igual para que **no coincida tanta gente en servicios ni salas de descanso.(caso de ir dos líneas en un mismo turno)(tratarlo en Comité de Seguridad y Salud para exponer los pros y los contras)**

Valoración del personal que hace uso del vestuario y distanciamiento entre los mismos, hay gente que se cambian uno al lado de otro, en el femenino tendríamos que preguntar. Efectuar encuesta y mentalizar a la gente de seguir llevando la mascarilla dentro de vestuario.

IA-TIB.20/08/2020

De todas estas medidas NO se nos han aceptado ninguna, acaso son tan malas, o es que realmente no lse importamos a la Empresa una mierda y lo único que vale es la producción.

En el tema de mascarillas han propuesto otras y se nos dio a probar, pero a fecha de 23/09/20, aún no se han repartido. Viva la prevención.

La casa del terror

Hace ya tiempo que montarse en el autobús de empresa es como montarse en la casa del terror de las ferias, nunca sabes cuándo te vas a llevar el susto, autobuses que arden(literalmente), autobuses que casi arden(sin aire acondicionado en el verano zaragozano), autobuses que se paran sin motivo, autobuses que no aparecen por la parada, autobuses que llegan a y 59 a la fábrica, autobuses que te convierten en guía turístico porque el conductor desconoce la ruta, autobuses sin jefe de coche.....etc. etc. etc., que os voy a contar, seguro que



vosotras tenéis un montón de casos relacionados con el autobús.

Lo peor de todo esto es que el problema se agrava después, cuando llegas con todos estos problemas y tu empresa no te defiende. La gran BSH, la gran multinacional, la que no para de “farutear” en su panfleto (Actual) de todos los premios que ha conseguido (creo que menos el concurso de poesía juvenil de Torrelodones, los tienen todos) a la hora de la verdad no cuida ni protege a su activo más valioso: Su plantilla (único factor común en todos los proyectos exitosos de esta fábrica).

Cuando eres tan grande y poderoso como BSH y no proteges a la gente que está a tu cargo, solo hay dos razones para ello: o eres vago o eres malo y una multinacional del prestigio de BSH no debería permitirse el capricho de tolerar estas actitudes. Sirva este documento como voz y denuncia de todos aquellos que son desatendidos cuando tienen un problema.

I.A.-TIB

¿VOLVER A LA NORMALIDAD?

JOZU, QUE ESPANTO, sobre todo para el que entiende por normalidad lo que para otro es causa escándalo.

Vemos lo de rotar en los puestos, buena medida de prevención, el aprendizaje es bueno, pa no quedarse estancado o estandarizado. Pues no aquí, lo de la formación pal aprendizaje se queda a criterio del personal sobrante y el tiempo estipulado por el convenio particular de cada jefecillo de turno. Lo normalizado es puestos de castigo, puesto de pelotillas y recomendados, que como no pueden aprender los ponen en los mejores puestos, no marque paro, y queden contentos él y el recomendado. Y entre tanto el personal sensible, rezando a la virgen, ¿Qué me quede como estoy? Que a mejor aquí no se puede ir, pero a peor sí con la llamada estupidez de los informes. De un país pobre legislativamente en enfermedades laborales, un país que privatiza la sanidad, que está al servicio de interés privados y el beneficio propio, que podéis esperar, empresas fantasmas que publicitan una cosa y hacen otra, muchos ya tenéis lesiones, y con la producción como bandera de la Bosch, vais a ir acabando lisiados hasta que os propongan un despido, porque no vais a llegar a la jubilación en esta empresa. Están los permisos, otra estupidez, con lo que tiene o no tienen que poner en el justificante, si te corresponde o no, te lo comes tu o me lo como yo.

Luego está la logística planificada del tun tun, que es el tiempo que necesario para aprender, claro el criterio depende, de que depende, pregúntenle al alemán, que está en el ambiente. *Hay personal de ETT, que sabe más puestos que la mayoría de plantilla, o sea que están más preparados ante cualquier cambio de reestructuración. Hay secciones que rotar es normal y hay secciones que se rota por antojos y como no, como premio o castigo, y si no te gusta está el remedio españolizado de ir al confesionario, pedir, ponerte de rodillas y favor por favor. Y seguimos con la formación, una la pactada, que es a pito pito gorgorito, te ha tocado a ti por ser el más bonito y como no es mayoritaria para el personal sedentario de la empresa y algún trepa de abajo.

La otra es la del montón, donde cabe todo y que es para los que, aprovechando alguna avería, se da a los operarios de cadena, para justificar un paro o para informar, con poco tiempo de participación de los trabajadores, para que no se desmadre y vayan contentos a trabajar que es lo suyo. Pero no vamos a entrar en políticas de estado, políticas empresariales y sindicales pactadas, subvenciones paz quienes ganan un dineral, mientras recortan a sus trabajadores. No vamos a entrar en pactos fuera de nuestras fronteras, eso queda para el folclore hispano-alemán, Que negocio hay entre los recursos públicos que van a beneficio privado de tanta multinacional, para su beneficio propio.

Ahora tenemos el método budista, que mejora el método actual, bajo técnicas Confucionistas, que los operarios de cadena no entendemos, somos más simples, esto tengo que hacer y cuento el tiempo cuesta.

Los que nos contemplan, manifiestan que todo entra, hasta el mínimo detalle en todo lo que haces y en el tiempo correcto, con los márgenes, excepto para, reparar en cadena, paros en un puesto por avería, paros para rotar entre puestos , todo lo demás va incluido segundo a segundo por aparato, como si todos los puestos fueran iguales, como si todos los modelos fueran iguales, como si los trabajadores fueran todos iguales, todo estandarizado, donde la normalidad se convierte en la estupidez de quien se cree más idiota, hago lo mismo y en un sitio llego y en otro voy de culo, en un modelo sudo, y en el otro también, pero menos, y claro te vienen con la saturación, con la combinación, con el sermón de cura bien aprendido, pero resolver resolver, nada de nada, bueno que llegue un Ilumínate y en la próxima generación arregle los problemas de este.

Vuelta a la normalidad: donde las contrataciones y puestos van con la pestaña de "Familiar" y como no, se entra y se sale, o se deambula en puestos, sin saber cómo lo hacen y luego ves clanes familiares por todos los lados, como no, dependiendo del cupo que tiene establecido cada uno, no evolucionáis, solo veis que el entorno familiar os viene muy bien para sacar los malísimos convenios.

Encima más tontadas, se firma el convenio que la dirección hace y deshace y luego se le nubla todo y lo interpretan de mala manera. Sera de tanto estudiar? Y luego los chantajes, Patético.

De aquí a unos años, los sobrantes de trabajadores alemanes con el teletrabajo dirigirán las empresas españolas y la estructura española y producción emigrara a Alemania, a aplicar el modelo español a los alemanes, a ganar más dinerito, (política del 5 x 5) + robotización, cambio de permisos por flexibilidad, etc. Etc., porque reducciones de jornada, ampliación de los periodos de descanso, ampliación de los permisos retribuidos, etc., está fuera de la agenda de empresarios y sindicatos españoles)

Ni que decir cuánto molesta la presencia de un miembro del comité, hablando con los trabajadores, cuando tapian unas ventanas porque molesta, vamos que en la Bosch solo quieren al comité para cuando quieren que les firme algo, como los ERTES, flexibilidad, etc., para beneficiar a la empresa y no al trabajador, para todo lo demás solo molestan y son un estorbo.

Y como no, siempre la culpa es para el trabajador, la empresa y los alemanes son todos unos Inmaculados. Y al comité poco o nada se le tiene en cuenta, lo mínimo que es informar y poco más. Y para colmo, tanto que se habla de protocolos y más protocolos, para na de na, llegando a despidos que tendrían que ser motivo de huelga, que vergüenza de multinacional, tanto ganan para que, para presumir de eso, del poder que da el dinero que ganan para hacer con sus lo que les dé la gana.

Con todo esto el Comité tendría que hacer algo, que mínimo que convocar un día de huelga después del verano. Porque si la empresa lo hace inoperante, a su antojo, la plantilla actuara prescindiendo de quienes dicen ser sus representantes.

Para Inri lo del club social. Como puede dirigir el club social, quien solo piensa en reducir costes, meter costes del club social para gastos de un departamento, cerrar la sede y dejar los libros de mala manera solo para incrementar beneficios a la empresa.

Pako.

Las joyas de nuestro convenio....

Plan de igualdad, se sigue sin renovar después de la `prorroga que le concedieron los sindicatos firmantes. Esto es lo que quiere la empresa que le concedas gratis para seguir riéndose de los trabajadores y sus derechos.

Permiso retribuido para las parejas de Hecho, en proceso judicial conflicto colectivo. En algún caso en La Cartuja, haciendo pasar al personal por vicaría, IA-TIB seguimos pensando que tienen los mismos derechos que los que pasan por los juzgados (Opus-dei, o Noooo!).

Anexo VIII, Manual de valoración de puestos de trabajo.

Empieza con una redacción que menos mal que no se ha cumplido que sino aún estaríamos peor.

“Las partes se comprometen a desarrollar un manual de valoración de puestos de trabajo en el plazo de un año a la firma del convenio”

Vamos que mucha paja en el convenio que no sirve de nada, después de las reuniones que hubo.

Como el Plus de Instalaciones: Lo percibe el operario que desempeñe las funciones de la categoría de Oficial, y que además de realizar las funciones propias de especialista, ejerce efectivamente la responsabilidad de una instalación que ha superado la auditoría del nivel AM 5 de TPM. Como plus de puesto de trabajo se percibe exclusivamente mientras sea nominado a tal fin y ocupen el puesto.

Este plus estaba destinado a personal de prefabricación en La Cartuja y en alguna prensa en Montañana, volante de embalaje de La Cartuja, especialistas nivel “D” de Inducción, oficial de instalación, líneas de cubas de Lavavajillas oficial de instalación especialista nivel D (responsables) Los Lavavajillas se los llevaron y pocos salimos a la calle a protestar por ello, cuantos puestos de trabajo tendríamos más ahora.... Ahí lo dejo.

También los responsables de instalación especialistas nivel D oficiales de responsable Arisa 630 y responsable Schuler 800. Estos últimos son los únicos que lo han cobrado, según la última reunión de clasificación profesional. Y además los responsables de línea especialistas nivel “D” oficiales de línea soldadura cavidad y aplicación de cavidad también. profesional.

De todos los que hemos nombrado solo en dos puestos se ha cobrado y llegado al nivel de AM 5.

Un montón de reuniones hablando del Qmatrix, como sistema de mejora (Para la empresa por supuesto) para al final quedarse en papel mojado y que se beneficie poca gente en el caso de los TPM, y otros casos dejar de consolidar categorías, que ahora tardas más tiempo y solo se cobra mientras estas en el puesto.

En cuestiones de las parejas de Hecho, también la empresa a hecho de su capa un sayo. Haciendo pasar por Vicaría a las parejas, sabíamos de su ramalazo por el Opus Dei y creemos que Mon Señor escriba de Balaguer estaría orgulloso de ellos, pero dejemos que la gente tenga la libertad de elegir lo que desee hacer.

En esto de los permisos retribuidos ha estado tocando varias teclas para aprovecharse de la ambigüedad del convenio, cuando en muchos convenios de otros sitios queda meridianamente claro. Intervenciones quirúrgicas, con o sin anestesia general, operaciones a familiares, el reposo domiciliario. Las asistencias a Urgencias, con familiares, que precisen o no reposo domiciliario, algunos de nosotros seguro que hemos tenido que volver para que el médico de la asistencia cambiara la literatura del justificante.

Ya en el tema de recuperar aparatos, de relevar a la gente cuando hay pérdida de ellos, es un autentico “Tetris”, cuando en realidad se intentó hacer un acuerdo y no se llegó a nada, el pedir a la gente que se vaya de bocadillo antes, es un error que se va a quedar entre nuestras paredes como sigamos aceptando. No deberíamos de aceptar ninguno, ya que después de meter la pata y tapanles sus errores, no te agradecen nada. El que no se reflejen los fallos de calidad, para remediarlos, y averías que se tapan para hacer creer que todo va bien es otro.

Que podemos decir de la flexibilidad, odiada por todos los que la padecemos, para seguir tapando sus errores, de averías, de no tener piezas de repuesto, de no hacer caso a los que estamos en los puestos todos los días, de imposiciones de algún jefe que nadie se atreve a llevarle la contraria y que al final repercuten en nuestra salud ergonómica sobre todo, aunque mentalmente también, en mala calidad, en valorar a la gente que le importa su trabajo y que nunca tienen un incentivo económico y que siempre son para los privilegiados de bodega aunque sean unos zoquetes, pero que poniendo al día de todos los pormenores a sus jefes se les da muy bien.

Esas flexibilidades que te mandan a casa cuando quieren, y que te hacen recuperar en sábados jodiéndote el fin de semana.

También son hábiles en crear nuevos convenios por secciones, véase la sección de Inyección, o mantenimiento que siempre les parece poco y si pudiesen los tendrían viviendo en la planta.

Se me ocurre otra discriminación que a algun@, se lo habrán aplicado, es la **paga anual de beneficios** que dependiendo del absentismo medico individual del año anterior, (horas perdidas por IT) si ha sido superior al 3 % de su jornada anual contratada de trabajo y supere el **10% de la jornada anual, No percibirá la paga anual No consolidable por resultados**. En pocas palabras, que, si has tenido la mala suerte de tener un accidente, aunque te hayas esforzado el resto del tiempo de ese año ya no cobras.

Si lo miramos con detención seguro que sacamos más joyas en este convenio. Al año que viene toca negociación otra vez, las asambleas tienen que volver a hacerse, aunque sea por pequeños grupos, se ha querido volver a hacerlas, pero por el tema del COVID, no puede haber aglomeraciones de gente (aforos), intentaremos hablar con vosotros para recoger ideas o errores que enmendar.

Javier Alías.

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 izqd.