

ESLABÓN

ESLABÓN 232



ABRIL 2023

1 De Mayo Por nuestro convenio



POR NUESTROS DERECHOS

¡¡Luchemos para evitar!!

Los Fusilamientos del



2 de Mayo

TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE BALAY

intersindicalaragon.org

C/ Rebojería Nº 7, bajo izqd.

1 de mayo

EDITORIAL

El 1 de mayo se conmemora el Día Internacional del Trabajador o Día del Trabajo en homenaje a los Mártires de Chicago, un grupo de sindicalistas ejecutados en 1886 en Estados Unidos por sus reclamos laborales. Esta fecha fue establecida por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, celebrado en París en 1889

Y desde entonces todos los unos de mayo tienen ese carácter reivindicativo y este año con más motivo se convierte en un día para salir a la calle como trabajadores de Balay al encontrarnos inmersos en la negociación de nuestro convenio.

El sindicalismo ha cambiado y también su afiliación hoy no hay compromiso del afiliado hacía su sindicato y los sindicatos son gestorías laborales a quienes se le paga una cuota para que nos resuelvan cualquier trámite que tengamos con la empresa y el TIB no es ajeno a esta situación.

Desde estas líneas queremos animar a nuestra afiliación, y a nuestros compañeros simpatizantes a participar con nosotros en la manifestación del 1 de mayo. Afiliarse a un sindicato no es solo pagar una cuota sino aceptar un compromiso de apoyo al sindicato cuando este necesite nuestra participación en actos donde la fuerza y la unidad se hace más que necesaria cara a la imagen que trasladamos a la dirección de empresa.

No caben excusas para no estar todos juntos este día o en otros si se precisa. Si somos sinceros con nosotros mismos veremos que nuestra excusa es que vayan otros que yo tengo muchas cosas que hacer y entre ellas como el fin de semana es largo que mejor que irme a la playa en vez de ir detrás de una pancarta porque para eso están los del comité, luego me quejare de que mira que bien viven que no hacen nada y como no van a sacar nada porque la empresa siempre se sale con la suya pues para que ir. Y esta es la actitud victimista la que en muchas ocasiones nos hace perder convenios y derechos. arrimar el hombro no es cosa de unos pocos es de todos.

Así no nos excusemos y pasemos unas horas juntos en la manifestación. Míralo de esta manera, no cuesta dinero y damos visibilidad a que el convenio de Balay se está negociando y no olvidemos que caminar juntos nos ayudara a conocernos un poco más entre nosotros.

¡Animo compañero afiliado y amigo te espero para manifestarnos juntos este 1 de mayo!
IA-TIB

Informe económico que avala la pérdida de poder adquisitivo durante el convenio 2016 - 2022

I. LA EVOLUCIÓN DURANTE EL ANTERIOR CONVENIO

El convenio 2016-2020 (que se prorrogó para 2021 y 2022) recoge en su artículo 38, esencialmente, una subida salarial anual del 1,5% y otra del 0,25% de complemento personal por consecución de objetivos. El resto de las partidas, de menor importancia económica, son retribuciones no consolidables, que por ello no deben figurar en los cálculos.

Según información del Instituto Nacional de Estadística, los IPCs para los años que nos interesan fueron los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,60%	1,10%	1,20%	0,80%	-0,50%	6,50%	5,70%

Mientras que los incrementos salariales experimentados por los trabajadores de las dos plantas, habida cuenta de que el objetivo se consiguió todos los años excepto 2019, fueron:

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,75%	1,75%	1,75%	1,50%	1,75%	1,75%	1,75%

Esto significa que un salario de 100 unidades monetarias en 2015 ha evolucionado, por aplicación de la tabla anterior, del siguiente modo:

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
101,75	103,53	105,08	106,92	108,79	110,70	112,63

Mientras que con las subidas del IPC hubiera resultado: **u.m.* (unidad monetaria)**

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
101,60	102,72	103,95	104,78	104,26	111,03	117,36

Es decir, que el hipotético trabajador que comenzó percibiendo 100 u.m.* en 2015, obtuvo en 2022 la cantidad de 112,63 u.m., mientras que con subidas del IPC hubiera resultado 117,36 u.m., esto es, obtuvo una disminución de su poder adquisitivo de 4,73 u.m. brutas.

II. EVOLUCIÓN FUTURA

Las previsiones de evolución del IPC en los próximos años son muy similares para 2023. De las que hemos consultado, oscilan entre el 4,5% de CaixaBank y el 4,9% de Bankinter. Pocas entidades se atreven a pronosticar el dato de 2024, y sólo hemos encontrado una que vaticine 2025. Se trata del Banco de España, y por eso partimos de sus datos:

2023	2024	2025
4,90	3,60	1,80

Mientras que, según la primera propuesta de la Compañía, suponiendo que no se cumpliera el objetivo en 2024 y 2025 (el primero se ha comunicado que sí se cumple), quedaría:

2023	2024	2025
2,25	1,75	1,75

Y en el caso de cumplimiento del objetivo todos los años:

2023	2024	2025
2,25	2,25	2,25

Es evidente, se cumplan o no los objetivos, que la brecha entre la previsión de inflación y el incremento propuesto origina una significativa pérdida de poder adquisitivo que se iría acumulando durante los tres años, y probablemente durante los dos siguientes, si bien no podemos hacer estimaciones de esos años 2026 y 2027 por no contar con previsiones fiables.

Haciéndolo, como en el caso del convenio anterior, con el ejemplo de un trabajador que parte de 100 u.m. en 2022:

	2023	2024	2025
IPC	4,90	3,60	1,80
Propuesta	2,25	2,25	2,25
Sueldo s/IPC	104,90	108,68	110,63
Sueldo s/propuesta	102,25	104,81	107,43
Pérdida trabajador	2,65	3,87	3,21

CONCLUSIONES

En el primer punto de nuestro análisis, hemos comprobado la buena situación económica de la entidad, y que a lo largo del periodo analizado -al margen de los datos de 2016 que fueron muy positivos- desde 2017 los índices de productividad han ido en continuo ascenso. A lo largo de la vigencia del convenio anterior, si bien en los cinco años inicialmente previstos (2016-2020) la subida salarial fue superior al IPC, la alta inflación de 2021 y 2022, manteniendo las mismas subidas salariales por la prórroga, ha supuesto una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores a fecha actual. Cara a futuro, la diferencia entre las previsiones institucionales de inflación y la primera propuesta de la compañía son significativas, de modo que supondrían seguir aumentando la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores de las dos plantas.

Zaragoza, 3 de marzo de 2023. IA-TIB

COMITÉ de EMPRESA SDA FACTORY

Nota de prensa

TRAS CONFIRMAR EL TS LA NULIDAD DEL 1º ERTE DE SDA FACTORY, LA PLANTILLA RECLAMA EMPLEO DIGNO Y CON FUTURO

El Comité de Empresa de SDA Factory quiere informar que el TS ha confirmado la nulidad del 1º ERTE impuesto por la empresa entre septiembre y diciembre de 2021. A finales de ese año el Juzgado de lo Social de Gasteiz ya declaró en un primer momento la nulidad, ante mala fe negociadora de la empresa al denegar información importante al Comité de Empresa durante la negociación, lo que según el Juzgado alimentaba las dudas del Comité sobre la existencia de un verdadero proyecto empresarial con futuro. Esa primera sentencia nula, fue confirmada por el TSJPV y ahora ha hecho lo propio el TS al declarar directamente la inadmisión a trámite del recurso de casación presentado por la empresa.

La firmeza de la nulidad de ese ERTE supone que la empresa deberá abonar a la plantilla los salarios de todos esos meses como si hubiesen estado trabajando y también todo el tiempo de prestaciones de paro de ese periodo se tendrá como no consumido, haciéndose la regulación correspondiente con el SEPE.

El Comité considera que se confirma una cuestión evidente: la empresa ha actuado de mala fe en las negociaciones, ocultando información necesaria. Esta actitud ha sido continua desde que la empresa se hizo cargo de esta fábrica y se ha extendido a todas las negociaciones de los ERTE's siguientes, así como a las de las condiciones laborales y garantías de futuro para la plantilla.

Queremos recordar que la plantilla ha pasado de 232 personas en el momento de la compraventa a las 76 actuales, estando entre quienes se han ido numerosas personas de vital responsabilidad en la empresa; se creó una empresa "fantasma", sin dar explicaciones, en el mismo domicilio social y con igual actividad que la desarrollada en la fábrica, y que posteriormente se extinguió sin ofrecer información alguna; dejó de aplicar el convenio que teníamos con BSH, pasándonos al Convenio Estatal del Metal y a las tablas salariales del Convenio del Metal de Araba (que actualmente nos aplica).

Nos impuso un nuevo sistema de trabajo por el cual el rendimiento máximo anterior es el mínimo actual; después del 1º ERTE anulado nos ha impuesto otros 2, pendientes de juicio, y se nos anuncia otro más, antes incluso de acabar el actual, consumiendo abusivamente las prestaciones de desempleo del personal y accediendo irregularmente a recursos públicos, como se ha derivado de esta última sentencia. Durante este tiempo se ha estado desviando carga de trabajo a otros sitios; las negociaciones del convenio de empresa permanecen estancadas, sin que la intervención del PRECO y del Departamento de Trabajo hayan supuesto esperanza ni avance alguno.

Es importante reflejar que la nueva propiedad B&B TRENDS, ha obtenido en Vitoria-Gasteiz unos beneficios espectaculares durante la etapa de garantía de suministro con el anterior propietario BSH BOSCH, y desgraciadamente ninguno de esos beneficios se han invertido para dotar de futuro a la planta de Gasteiz. El nuevo dueño de la planta de Ali Gobeo, está castigando a la plantilla, manteniendo un escenario de completa incertidumbre y alimentando la sospecha de haber construido una operación especulativa para obtener las marcas ZELMER y UFESA, que le brindan en la actualidad brillantes éxitos, pero lejos de nuestra planta, a costa de desmantelar una empresa de reputada solvencia.

Por todo ello, la plantilla sigue movilizándose, como ha hecho hoy en esta concentración en la Virgen Blanca de Gasteiz, reivindicando un empleo digno y con futuro. Asimismo, seguimos apostando por la negociación para buscar un acuerdo que asegure unas condiciones laborales dignas para la plantilla y unas garantías de que el empleo se va a mantener y la actividad industrial se va a realizar aquí y no se va a deslocalizar o incluso desmantelar la propia fábrica. Precisamente, con el objetivo de buscar fórmulas para evitar la deslocalización e impulsar el fortalecimiento de la fábrica, el Comité ha solicitado una reunión con el Departamento de Industria del Gobierno Vasco.

Vitoria-Gasteiz a 17 de marzo del 2023

¡¡COMPRAVENTA DE FLEXIBILIDAD, BARATA BARATA!!

OFERTA EXCLUSIVA PARA TRABAJADORES DE BSH

Facilidad de pago:

1. Descuento en nómina.
2. Tarjeta de crédito.
3. Canjeable con tarjetas regalo Navidad.

***Financiamos sin intereses: Puedes pagar a plazos hasta la jubilación.**

***Sin límites de saldo: ¡¡Compra y vende la que quieras y aprovéchate de esta “OFERTA UNICA”!!**

Lamentablemente esto suena a chiste, pero es una realidad puesta encima de la mesa de negociación de convenio. La Dirección propone la compraventa de Flexibilidad, que no haya límite de saldos y que estos se puedan reducir en horario de 10 a 14 horas para los turnos de tarde.

Todo esto es gracias a los acuerdos individuales que tanto daño hacen al convenio y al colectivo de los trabajadores. Estos acuerdos solo benefician a intereses particulares e individuales.

Por estas cosas pedimos que por favor se respete el cumplimiento del convenio empezando por cada uno de nosotros, lo que empieza cómo un acuerdo individual pasa a firmarse en el siguiente convenio con voluntariedad y después en el siguiente cómo condición obligatoria por la empresa.

En estos tiempos de negociación de convenio escuchamos muchos comentarios y quejas de compañeros alentando al comité a que no ceda ni un ápice más en flexibilidad. ¡Contribuyamos TODOS en que esto se lleve a cabo!

¡NO A LOS ACUERDOS INDIVIDUALES!

¡NO A LA COMPRAVENTA DE FLEXIBILIDAD!

COMITÉ Y DIGNIDAD

Una nueva negociación de convenio, esa que tenía que haber sido en 2020 pero que los sindicatos de siempre, con su cobardía, dejaron para dos años después. Y no, no vengáis diciendo que es lo que votó la plantilla porque si tuvieseis un poco de vergüenza y un poco de orgullo sindical, no habrían tenido que salir ni las urnas. (Espero que la compensación fuese buena)

Y aquí estamos otra vez, viendo una empresa que solo nos quiere dar migajas y unos sindicatos cobardes incapaces de plantarse ante tal burla. Unos sindicatos que siempre se escudan en el "qué le vamos a hacer, siempre ha sido así " .No señores, no siempre ha sido así. Hubo un tiempo en el que los sindicalistas eran sindicalistas y no unos vendidos a la

empresa y al Gobierno de turno. Hubo un tiempo en el que eran capaces de unir a una plantilla y, todos juntos, hacer un frente común. Ahora no, ahora se conforman con dos mierdas que nos den, se dedican a meter miedo a los trabajadores y a poner cara de pena diciendo eso de "no se puede hacer más" y muchos borregos, creyendo sus palabras y poco dispuestos a luchar por sus derechos, meten el sí en las urnas. Así un convenio tras otro desde hace años. Necesitamos un comité fuerte y unido, que sea capaz de mirar por los intereses de la plantilla y no por sus intereses personales ni de SU SINDICATO. Necesitamos un comité capaz de unir a los trabajadores, un comité capaz de plantar cara a la Empresa y levantarse de una negociación cuando sea necesario. No queremos sindicatos traidores que sólo miren por sus siglas, que sólo miren por estar 4 años más en el "poder" para tener 40 horas libres al mes para tocarse los huevos (perdón por la expresión, pero no se puede explicar de una manera más clara). No queremos sindicatos que les "coman la cabeza" a los eventuales con eso de "si te afilias a mi sindicato te harán fijo". No les hagáis caso porque, una de dos, o es mentira o si es cierto y la empresa cede a hacer fijas a x personas de tal sindicato es porque nos están vendiendo a todos. ¿Me explico u os hago un croquis?

Nadie está obligado a ser representante de los trabajadores, quien no tenga ganas de luchar, que dimita y deje paso a otros que lo puedan hacer mejor, así de sencillo.

¿Y qué pasa con las asambleas? ¿Cuántas reuniones lleváis y aquí no informa ni Dios? ¿Tanto miedo tenéis a los trabajadores que representáis o es que estáis haciendo el modorro y no hay avances porque os falta valentía?

Ya vale de paripés, nos conocemos desde hace muchos años y sabemos de qué pie cojeamos cada uno. Haced vuestro trabajo, que para eso os presentasteis voluntariamente a unas elecciones sindicales y salisteis elegidos. Exigimos transparencia, unidad, trabajo y ganas de luchar. Y quien no vea que esa es la tarea de un sindicalista, por el bien de su dignidad y por el bien de todos, que dimita.

Nota final: Sindicalista, si te has sentido aludido u ofendido por mis palabras, eres tú el que tiene que dimitir

Mari Guindilla

DE JEFECILLOS Y OPOSITORES A PELOTA

La productividad es una medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado durante un periodo determinado. Si por factor utilizado entendemos trabajador, podemos calcular cómo de productivos somos en esta empresa. No sé los números y tampoco tengo ganas de investigar y hacer cálculos, lo que tengo claro es que hay "trabajadores" (por llamarlos de alguna manera) que nos hacen bajar la productividad. Me refiero a esas personas que van de un sitio a otro con un papel en la mano, aparentando hacer algo importante. Me refiero también a esas "vacas sagradas", amiguitos de capataces y jefecillos varios, que rara vez están en un puesto de cadena y, cuando esto sucede porque no queda más remedio, refunfuñan porque se sienten traicionados, castigados, ninguneados...

Esas vacas sagradas, el máximo trabajo que permiten es en un puesto de reparación, de jefe de cadena, reoperando, haciendo formaciones a sus compañeros, siempre sueltos, siempre libres. Aparte de estos privilegiados ya consagrados, existen muchos "opositores" en estos puestos de "vaca sagrada" y se pueden dividir en varias categorías.

1- Los "muy trabajadores" o "sí, sí, sí". Me refiero a esas personas que cuando cualquier superior les dice: "Hay que hacer..." ya contestan "sí, sí, sí", sin dejar acabar la frase. Son los que todo les parece perfecto, los que nunca se quejan, aunque vean algo que está mal, los que vienen sábados, domingos y fiestas de guardar, todo es un "sí, sí, sí". Decir no, o quejarse por algo, les produce un sarpullido que no lo cura ni el más potente de los corticoides.

2- Los "aduladores", es decir, los que saludan a cualquier jefe con una sonrisa y, a veces, con reverencia. Son los que les dan palmadas en la espalda y alaban hasta cuando se tiran un pedo. Buscan la mínima ocasión para acercarse a la "cuchipandi" de encargados y capataces para hacerse notar y caer en gracia.

3- Los "oferentes", es decir, los que intentan comprar su puesto de "favorito del jefe" por medio de regalitos, pueden ser bocadillos de longaniza un jueves lardero, galletas y pasteles, roscones en San Valero o Reyes y hasta tomates del huerto con algún litro de aceite de oliva de lo buenos para aliñar. ¡ Las cosas que se llegan a ver y lo que nos quedará por ver todavía!

Hay veces que, alguno de estos "oposidores" no consigue lo que quiere o en un principio, le dan alas para luego cortárselas de repente. En esas ocasiones la película Gremlins toma sentido y vemos pasar a esas personas de angelitos sumisos a demonios encabronados.

Es entretenido ver esas cosas, no nos vamos a engañar.

Por todo esto, vemos como cada vez en este barco, hay más paseantes que remeros. Vemos como lo que se premia es el amiguismo por encima de los méritos y así nos va. Privilegiar a un "amiguito" inútil en vez de a una persona competente no favorece a nadie, sólo al inepto. Mejorar la productividad no solo es subir el ritmo de las cadenas, es eliminar a vagos y a incompetentes.

¿Alguien tomará cartas en el asunto?

Un observador

Todo por 300

300 es el título de una película que muchas personas conocemos y que hombre igual en algún momento nos puede dar para identificarnos con los 300 espartanos, pero no, no es el caso (aunque...). Esto no es ninguna película fantástica, esto va de realidad, la plantilla de BSH (Balay), nos preguntamos ¿para qué nos da una paga única, en un mes determinado en Balay? (Una y no más y si me enfado pues nada...).

Te pones a pensar y a echar cuentas de para que te van a dar esos 300 € ese mes, que "igual" la recibes y te saltan las lágrimas, no de emoción, si no de tristeza.

Presupuesto de 300€ de cualquier trabajador de Balay un mes cualquiera...

-Dos visitas al fisioterapeuta sin punción seca 90€, si ese mes en una de las visitas es con punción seca ya nos vamos a 120€.

-Una visita al psicólogo 90 €, si ese mes estás más jodido son 180€, pero si necesitas consulta con el psiquiatra 120€.

-Tiras quinésicas 15€.

-Relajante muscular, antiinflamatorio, espray anestésico 20€.

-Ansiolíticos 10€.

Sacas la cuenta y piensas "pues bueno para este mes me pueden llegar a dar los 300€" y el mes siguiente ¿Qué hago?; pues eso señor@s de la BSH-Balay... es muy triste, pero esta es la realidad de muchos trabajadores que cada día se levantan, se anestesian y vienen a trabajar, sí a trabajar, que las producciones salen y sus beneficios aumentan y cuanto menos les costamos más ganan ustedes, que muchos sabemos que no somos amigos, ahora que sepan ustedes, que "primos" tampoco.

Carmen

CONTRA LA REFORMA REGRESIVA DE LAS PENSIONES - CONTRA EL GASTO MILITAR Y LA GUERRA - CONTRA EL ENCARECIMIENTO DE LA VIDA

1 MAYO

SINDICALISMO DE CLASE

ROMPEMOS LA PASIVIDAD

11H. PLAZA DEL PORTILLO



TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE BALAY

intersindicalaragon.org

C/ Rebojería Nº 7, bajo izqd.