

ESLABON

Eslabón 210



Diciembre 2018

ROBERT BOSCH

!!! Esto no es un juego !!!



TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE BALAY

Intersindicalaragon.org

C/ Rebojería nº 7, bajo izqd.

ELECCIONES SINDICALES CARTUJA, NOVIEMBRE 2018: LOS MÁS VOTADOS EN ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS...

En primer lugar, agradecer a todos trabajadores y trabajadoras que han confiado en las candidaturas de IA-TIB, echando su voto de apoyo a las mismas.

Los resultados totales de los miembros elegidos según candidaturas han sido 5 miembros de UGT, 4 de CCOO y 4 de IA-TIB.

Aunque la ley electoral no nos ha favorecido en esta ocasión en los resultados y a pesar de todos los imponderables y zancadillas que se nos pone desde los otros sindicatos y desde la propia Empresa, que aconseja a votar en contra nuestra, todavía seguimos siendo mayoría en el colegio de especialistas y no cualificados, con un veintitantos por ciento de votos por encima de la segunda candidatura. Y a pesar también que en esta ocasión tampoco han podido votar los “trabajadores de segunda”, los de las dobles escalas salariales, eventuales, ETTs, etc., etc.

Las elecciones las hemos visto reñidas por todos los sindicatos, ya que en este periodo se ha visto moverse más a algunos sindicatos que durante toda la legislatura. La empresa como siempre ha apoyado mayoritariamente a el sindicato que echa mano cuando necesita que le firme asuntos que otros no aceptamos por cuestiones de dignidad y pérdida de derechos, sobre todo en el colegio de técnicos y administrativos, ya que en el colegio de especialistas hemos sido el sindicato más votado. Aún así vemos que hay votantes de estos sindicatos que les siguen siendo fieles aunque en los convenios se dejen los pelos en la gatera, nos gustaría haber rascado algún miembro más en el colegio de especialistas, pero tendremos que seguir trabajando para ello.

Sobre la propaganda electoral también deberíamos examinarla ya que todo vale, el recuperar en este momento las cosas cuando no se han sabido defender, o contar invenciones de creación de centros de competencia, o el despotricar contra nosotros por no entrar en la negociación exterior del acuerdo marco y venir con la misma cantinela de que no firmamos los convenios, pues a lo mejor deberían de pensar en ponerse a nuestro lado y hacer lo mismo como forma de presión para sacar más y mejor, en vez de regalar tanto. De hecho no se han vuelto a reunir los del acuerdo marco por discrepancias de lo que se iba a negociar, visto según dos puntos de vista, el de la empresa y el de la representación social. Para la empresa los grandes rasgos, las materias transversales son mucho más profundas de lo que creía la representación social.

También se nos ha acusado de no querer negociar el art.52 y es evidente que no quisiéramos negociar ya que el resultado era que había una moneda de cambio que no nos gustaba que fuera que se le sancionaba al trabajador por estar enfermo en vez de adaptarle un puesto factible para sus dolencias. Un sindicato que se precie no puede estar ni a favor de un despido, ni a favor de las sanciones y más por estar enfermo como era el caso que entonces se trataba. Pues ya veis que hay sindicatos dentro de este comité que están por la labor y sancionarían a un trabajador por estar enfermo, no deja de ser una barbaridad y por eso IA-TIB, no quiso cambiar cromos (Despido x sanción) no corresponden ninguna de las dos.

En fin vamos a pasar de un comité de 17 miembros a uno de 13, que en realidad el que tenga ganas de trabajar trabajará y el que no lo ha hecho hasta ahora seguirá a lo suyo.

Proporcionalmente es similar al anterior, pero los números se podrían haber mejorado en cuanto a miembros de nuestro sindicato. Que los trabajadores tengan claro que el comité va a entrar en funcionamiento el día 3 y que estamos a vuestra disposición por si queréis asesoramiento, afiliación, algún problema, duda, en fin contad con nosotros. Y como decíamos en la propaganda electoral si todos nuestros votantes y amigos finalmente os organizáis con nosotros nuestro trabajo en el Comité de Empresa se multiplicaría por 10 ó por 100 en beneficio de todos.

Gracias a todos y todas por vuestra participación.

Un saludo IA-TIB.

REVISIÓN SALARIAL

Mientras corría el año 2018, numerosos eran los principios acordados y firmados para los nuevos convenios en todo el territorio español, el caso es que todos se diferenciaban en mucho o lo siguiente al nuestro, es de esperar que cada empresa no sea un calco de otra y viceversa, pero, Sí creo en defensa de salario y de derechos de los trabajadores.

En Cataluña y la patronal UPM (Unió Patronal Metal·lúrgica) alcanzaban un principio de acuerdo sobre el convenio de la industria del metal de la provincia de Barcelona, que es el de referencia para unos 200.000 trabajadores aproximadamente, mientras CCOO comunicaba que este principio recogía los principales objetivos que se habían marcado para las negociaciones y que serían de referencia para otros sectores, UGT destacaba que llegaba después de un “proceso de tensión sostenida con la patronal” y celebraban que se había conseguido desbloquear la negociación...

¡Ahí es nada!

El preacuerdo tenía una vigencia de 2 años y establecía unos incrementos salariales de 2,6% para 2018 y 2,5 % para 2019, e incluía una cláusula de revisión salarial a la finalización de su vigencia, basada en la evolución del IPC y con la intención de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otro lado, el sector químico, firmaba también su convenio tras seis meses de negociación, sus trabajadores verán un incremento salarial de 2,5% durante cada uno de los años de vigencia del nuevo convenio (2018, 2019 y 2020) se establece, también, una garantía salarial en base al IPC acumulado cuando finalice o caduque el convenio, que se aplicará en el año 2021.

Por el mes de junio, más concretamente el día 25, CEPYME, CEOE, CCOO Y UGT redactaban el PREACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2018-2019-2020).

En este acuerdo los incrementos salariales para cada uno de los años en vigencia eran:

Una parte fija de entorno al 2%

Una parte variable del 1% ligada a cada uno de los conceptos que en cada convenio determinen: productividad, resultados, etc.

Pero también incluían un punto muy importante:

Los convenios colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores.

BSH España registró en 2017 una facturación de 1.624,14 mill de euros, cifra que supera en un 3% a la obtenida el año anterior. Pregunta: ¿Cuál va a ser nuestra revisión salarial?

¿Qué proponen CCOO y UGT al respecto?

Nuestro incremento salarial para el próximo convenio ¿No debería ser como mínimo del 2%? **Un congelado salarial**

GLOBALIZACIÓN AND DESLOCALIZACIÓN

Una de las mentiras de hoy en día es justificar la economía, el comercio, el paro, la emigración, como una situación nueva creada por la globalización. Esta situación viene generada y es la misma que antaño y que hoy en día se mantiene y no cambia. La época del saqueo de riquezas de África y América. La creación de grandes plantaciones con mano de obra barata dio origen a grandes riquezas en Occidente. Trasladando cultivos y esclavos, cambiando el medio natural por otro, todo para satisfacer las necesidades de una minoría.

La época industrial o lo que llamamos países desarrollados, no hizo más que agrandar las diferencias existentes. El poder de los Grandes, poniendo títeres y gobiernos que defienden los intereses de los occidentales, dio origen a las guerras.

Países y multinacionales, creaban guerras para hacerse con recursos para proveer a sus industrias y a la clase media occidental. Era la época de trasladar mano de obra de las plantaciones a la industria, dando origen a lo que se viene denominando Obrero.

Estas guerras, que denominaban, conflictos internos, tienen su origen en los países desarrollados. Estos pagaban para apropiarse de la riqueza y el destino de sus habitantes. Esto dio origen a lo que se denomina, mano de obra barata en los países subdesarrollados y una minoría muy rica, que su riqueza la guardaba y gastaba en los países desarrollados.

Se estableció la economía sumergida, que tiene unos efectos disuasorios para toda la clase política para mantener este sistema y no cambiar nada de nada. Se estableció las grandes masas migratorias, que llegaban a Occidente, para realizar los trabajos más precarios.

Se estableció ejércitos privados, para controlar la marabunta del sur, campos de concentración, ahora llamados de otra forma, para tener grandes masas en un espacio reducido, seleccionando como a los esclavos, quien es bueno y puede ser rentable, quien puede vivir en el gueto eternamente y quien vuelve a su retorno.

Se estableció zonas para ricos, turistas, donde una minoría disfruta de grandes espacios y recursos, controlados por “Nadie sabe” para que nadie enturbie el paraíso terrenal de una clase media y alta, donde puedan gozar de los privilegios que la mayoría por mucho que trabaje nunca se lo va a poder permitir.

Se estableció la miseria contaminante a los países pobre, para que reciclen y padezcan la contaminación a bajo coste, (compañías petroleras, minas a cielo abierto, etc. etc.). Se trasladaban los residuos industriales, que quedaban obsoletos, como desarrollo a un coste caro, mientras el sur cada vez producía más barato. Creando más desigualdades. Se crearon guerras para ver quien se hacía con el control de la riqueza, esto es lo de siempre, hay que ser competitivos, (aunque las guerras ya estaban pactadas y las masas no tenían ni idea) y se veían abocados a éxodos migratorios, sin derecho de asilo, sin reconocimiento de refugiado, sin nada, por los que tienen derecho a todo, por los que se creen que les van a robar todo, por los que se creen que el paraíso es solo para unos pocos, los elegidos y el resto tiene que vivir en la miseria. Las multinacionales han demostrado a lo largo de su historia que no tiene escrúpulos a la hora de obtener beneficios, como antaño lo hacían controlando las estructuras de poder en cada país a colonizar. Hoy en día sigue la misma metodología, (el fin justifica los medios).

Se bombardean hospitales, población civil, sin que tenga una condena pública, judicial, hacia los occidentales. Solo se condena la violencia del sur, los actos que pasan en el sur, sin ninguna responsabilidad hacia los responsables que hay en el norte. “Si los fabricantes de armas, utilizaran las mismas en el país de origen, el mundo no estaría tan desequilibrado y el reparto de la riqueza sería más equitativo.”

Pako.

INFORUM 16 NOVIEMBRE 2018

¿Creéis que los que se viene es otra de esas “malas rachas” de la empresa o de sus mercados?

*Prestar atención a las siguientes líneas, porque en el siguiente ciclo vamos camino de presenciar un desastre sin precedentes de cara al futuro, que ya, desde hace un tiempo , se fue avisando a los trabajadores y trabajadoras de B/S/H. Sobra decir el tono que esta vez ha tomado el último INFORUM , bastante diferente al que nos tienen acostumbrados B/S/H y sus interlocutores, de eso no nos cabe duda a nadie , un tono más gris y sombrío, que confirma lo que hace ya tiempo se analizó respecto a los objetivos de la Multinacional.

No nos hace falta echar vista a muchas gráficas y a los estudios de mercado para saber qué rumbo y hacia dónde va dirigido todo esto, no a los operarios de B/S/H, por algo muy simple, porque somos los que producimos, somos los que estamos en el barro día tras día y sufrimos en nuestras carnes los cambios relativos a la producción o lo que sufren los compañeros de diferentes secciones, y todo lo que ello conlleva, que os quede claro.

Hace ya unos meses, en el anterior INFORUM, las estimaciones según la Dirección ,eran bastante distintas a lo que se nos ha ido comunicando a lo largo de estos meses, solo había una VERDAD objetiva en todo lo que se dijo, recordémoslo, “va ser un año muy inestable”, y es que ellos ya eran muy conscientes de lo que iba a ocurrir, y lo demás, palabrería para embaucar a ese sector de trabajadores instalados en la ingenuidad y la falsa comodidad, y que siguen pensando que no les va a afectar ,pero ya sabemos aquello que dicen ,torres más altas han caído.

Cuando nos bombardean con gráficas y exceso de datos ,y nos adentran en un clima de “miedo” y malos pronósticos ,nos obliga a recordar a los compañeros que esto no es más que un mero ejercicio de manipulación dirigido a las masas de trabajadores , para desviarlos del verdadero problema y el objetivo real, es pura psicología ,una vez más, por parte de la Dirección ,pero esta vez ,no se la habéis colado a TODOS Y A TODAS ,otra cosa bien distinta es que apuréis el tiempo para que no os saquen los colores con preguntas incómodas delante de todos los compañeros y pueda suscitar a que el resto les dé por preguntarse qué narices pasa ,y que se les despierte la conciencia.

*(Os recomiendo leer “Las 10 estrategias de manipulación de masas, de Noam Chomsky”, mientras recordáis este INFORUM)
Para no complicaros la existencia, y con el fin de que acabéis de leer el texto, tan solo os añadiré algún dato que muchos recordareis:

Nos cuentan que el Señor Bosch pide a B/S/H España un 8% de los beneficios para sus cosas ,y aquí se llega a un tímido 1,8% ,es decir ,faltaría un 6,2%, y no pinta bien a priori.....pero en tanto y cuanto, nos cuentan historias de la lira turca o de Polonia ,mientras se aprovechan de la mano de obra barata y de las condiciones lamentables de trabajo de esos mismos países ,lo que incrementa

sustancial y exitosamente los beneficios de la multinacional , no podemos decir lo mismo de los trabajadores...y bueno ,como nos toman por tontos, nada mejor que usar de excusa al “gobierno” ,vaya! Después de que desde cada gobierno títere (todos!) se ha cambiado cada ley, se ha facilitado y se han abaratado los despidos , y con ello se han ido cada vez empeorando más las condiciones de vida de los obreros ,TODO ,para el beneficio de la Empresa privada y las multinacionales...buen intento ,pero no nos lo tragamos.

Nos choca la de veces que se usó a la sección de hornos como ejemplo de algo que no cuaja, algo que a priori se iba a producir de la leche y ahora de repente, es algo que ya no es eficiente y de algo que está expuesto a constantes modificaciones de turnos ,líneas y de trabajadores. En realidad, no nos sorprende ya que nos recuerda otra vez más, al destino de lavavajillas, Ezkiroz en Vitoria, o lo ya latente, a la planta de La Cartuja. Ya sabemos cómo va acabar todo esto ,poquito a poco, primero, intentaran crear malestar entre los compañeros y compañeras, para que acabemos arrancándonos la cabeza unos a otros para a ver quién se lleva ese “puestecito cómodo” y así mantenernos distraídos y aborregados ,PERO NO LO VAMOS A PERMITIR, y así ,intentaran apurar hasta la negociación del siguiente convenio 2021¿?, donde ahí entraran las negociaciones que por supuesto, vendrán con las directrices IMPUESTAS desde Alemania, y nos dirán, que poco o nada se puede hacer, despidos a cambio de dejar “alguna sección” o a saber si también nos piden rebajar salarios e ir a currar cuando les salgo a ellos de sus narices, ah! Es verdad, que la canallada de la flexibilidad ES LEGAL! (recordar una de las gráficas en el proyector, la estimación de variación de la plantilla en B/S/H era entre 2016 y 2021).

Entonces veremos a sus agentes y sus vende obreros contándonos películas una vez más ,con esos “es lo menos malo, hay que firmarlo...”, o “esto es lo que hay...”, “bueno ya veremos...” como víboras en la hierba..., pero repetimos, NO SE LO VAMOS A PERMITIR, no vamos a permitir que pisoteen a ningún compañero ni compañera, ni tampoco permitiremos que por cuatro monedas NADIE VENDA A NADIE, cueste lo que nos cueste.

Se dijo en textos anteriores, a los que se os invita a que repaséis, en los que se os recuerda, que B/S/H tiene muy claros sus objetivos, y como día a día deja constancia de ello, y no dudéis un segundo, son y serán totalmente opuestos a los intereses de los obreros.

¿Y entonces qué?: ¿En qué condiciones se nos pedirá trabajar en un futuro y a qué precio?

.Cuántos compañeros o compañeras se verán en un desastre (de nuevo!) al serles negado el derecho a trabajar y a la subsistencia de sus familias en el futuro?

.Cuál va a ser el precio a pagar para que los vende obreros y demás serpientes mantengan su puesto de trabajo a costa de engañarnos y vendernos?

Pero lo que se acontece , no es nuevo ,y NO es en absoluto un problema INDIVIDUAL ,es un problema COLECTIVO ,y tiene soluciones estrictamente COLECTIVAS ,y para ello vamos a tener que dejarnos de historias y unirnos , organizarnos y luchar ,porque solo así ,de esta única manera ,seremos fuertes ,y defenderemos nuestros trabajos y nuestros derechos.

EL FUTURO ES DE QUIENES PERSEVERAN!
Saoirse

LA POLITICA DEL AVESTRUZ

Esta es una metodología muy desarrollada en España y consiste en bajar la cabeza hasta el suelo y poner el culo en pompa.

Esto viene con la situación creada por la escasez de reclamaciones.

En concreto la que realice con otros compañeros de la colocación de la solera en hornos. Hay que decir que esto viene desde el comienzo de la fabricación y cuando me incorpore viendo la situación hice la correspondiente reclamación. Aquí empieza la metodología, te dicen que está bien que entra en el tiempo estipulado en la hoja, que nadie se queja, vamos surrealista total, luego viene el de que otros trabajadores afectados también reclamen y te cuentan que en el otro turno está bien, también te encuentras con otros trabajadores que ven que está mal, eso sí de reclamar nada de nada. Y ahora viene la resolución, después de estar en las cadenas días evaluando como entran, veo que han realizado 2 intervenciones y una modificación en el proceso de fabricación, sujeción cavidad y un grupo de trabajo concreto (porta carro). Esto demuestra la práctica habitual de dicha metodología, como es posible que desde el principio de fabricación no se detecten los problemas que hay, haya constancia de ello y se establezca un proceso para solucionarlos y más que no haya constancia escrita y te digan que el problema no existe y que eres tú el único que se queja y que no se hagan las correcciones de tiempos en las hojas, como si no pasara nada.

Luego están las incidencias en los puestos de trabajo, con el material, utillaje, averías, rearmes, etc., que siempre van a disimular o disminuir, suponiendo una carga de trabajo para el operario y como no un beneficio para los operadores.

Esta política trae una consecuencia que afectan a todos/as. Una de ellas es que cuando hay un problema, entre que se soluciona, acumulan aparatos y se crea lo que se llama el ritmo del Trans- Trans- Trans., hacer por hacer, sin saber los que haces, a recuperar, y si cuela, cuela. Porque como los paros los cuenta el primero, lo que se acumula no cuenta y los que no has hecho en una hora, los haces en la otra y Trans-trans-trans, y si los deja un turno, se los come el turno siguiente, “kel ritmo no pare, ritmo go go, (la política del 5x5).

(Y con 2 en un turno hacen lo que 5 en el otro) “ole” “ole” y “ole” y si el acumulo lo deja un turno para el otro empiezan los “San Fermín” solo falta que nos den el fajín y la pañoleta, la Bosch va bien, ole y ole. Como no luego está el chiste del alemán. Esto que va un alemán a España, y ve a un trabajador cantando “tengo un tornillo, va y se me cae, yo lo recojo, lo remiro, que te remiro, voy a ponerlo y vuelta a empezar, tengo un tornillo va y se me cae, yo.....”. Esto en Alemania no pasa, ver a un trabajador cantando”.

Otra situación es el sistema de aprendizaje, relevos, rotaciones, puestos sensibles, etc. Todo queda al albedrio de “PRODUCCION”, “a mí lo que me mandan” “no tengo gente” “se pierden aparatos” “no hay tiempo” (wuala), los puestos de sensibles no hay, eso sí de recomendaos y pelotillas, pa esos siempre hay buenos puestos, todo está bien, vamos que algunos no se pueden poner en los puestos por qué no se los saben y están ahí por decir a todo AMEN.

La seguridad es lo primero (tachan, tachan) todo va en función de la producción, robotización para quitar puestos, en vez de trabajar menos y mejor. Vais a trabajar lo mismo decían cuando cambiamos a MTM, ya veis, trabajamos más, peor y todo para que los que no están sujetos a convenio cobren cuantiosas cantidades y

luego seguirán cobrándolas y nos aplicaran recortes y los fijos discontinuos a casa y sin cobrar. Ole y Ole. (Lo prioritario es la política del 5x5).

“Prevención” pues sí que se ve el nivel de la BOSH, que yo sepa el rotar es una medida preventiva para evitar que en un futuro tengas problemas físicos por el trabajo que estas realizando, no el adaptarte a un puesto cuando ya te has cascado. Por lo que tendrían que evaluar puestos para los operarios cascados y valoración de los puestos que en un futuro podrías terminar con alguna lesión, rotando y poniendo un límite de tiempo para estar en un puesto de trabajo, NA LO PRIMERO ES EL SISTEMA PRODUCTIVO DE RECOMENDADOS, PELOTEOS VARIADOS Y PRINGAOS PA LOS PUESTOS INSENSIBLES, es lo que se llama adaptar a cada cual al puesto que mejor está preparado.

Qué decir del porta-carro, en el anterior modelo, reclame, no sirvió para nada, luego subieron aparatos, me quejé y fui al vitrofil, hay sigo, no arreglaron nada y así iba la cadena, a rebosar, toda llena y al que le tocaba a reventarse y así estuvo desde el principio hasta el final de su fabricación.

Y ahora viene “El reventón”, sin que se produjera ningún paro, viene a corroborar a qué nivel de humillación están los trabajadores españoles, solo se piensa en la productividad y en ahorrar costes, pase lo que pase, “Sera por agua”, no tienen planificado nada, no hay celeridad ni para proveer de agua a los trabajadores, instalar baños, que vergüenza y los del vitrofil, sin ducha (podíais haberlos mandado a casa una hora antes y así tendrían ducha con el tiempo de desplazamiento). Ya vemos los beneficios de la fundación, como revierten en la fundación y no estamos pidiendo caridad, que ya sabemos que muchos la predicen solo cuando es en beneficio propio.

Los alemanes como tienen catalogado el Estado Español, como un país desarrollado o como un país en vías de desarrollo. Como en tiempos. Aquí solo vienen de turistas, presumiendo que están más desarrollados y unos sueldos más altos y trabajar en mejores condiciones, y aquí abaratar la mano de obra y reducir costes, eso sí para alambradas de espino, sí que hay presupuesto. Cuál puede ser el futuro, ¿un centro de acogida de españoles, que quieran ir a trabajar a Alemania?

PAKO

FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES

La proximidad del año 2019 ha generado inquietud en muchos próximos jubilados. ¿La causa? La incorporación en el cálculo de la pensión del Factor de Sostenibilidad, uno de los pilares de la reforma contemplada en la Ley 23/2013 y que vendría a minorar la cuantía mensual de la pensión de los jubilados a partir de 1 de enero de 2019. La razón de esta reducción en la cuantía de la pensión es que el Factor de Sostenibilidad busca ajustar la cuantía de las pensiones a la evolución de la esperanza de vida. Dado que, afortunadamente, cada vez vivimos más años, se presume que los jubilados percibirán la pensión durante un periodo más prolongado, lo que obligaría a reducir la cuantía mensual para equiparar la pensión total de distintas generaciones, que van a jubilarse con esperanzas de vida diferentes. Perversa argumentación con un único objetivo el rebajar las futuras pensiones para que no nos quede otro remedio que si queremos una pensión digna nos suscribamos a los planes privados de pensiones. Es el penúltimo coeficiente reductor de las pensiones públicas a añadir a todos los ya establecidos por las dos última reformas laborales del 2011 y del 2013 y de los pactos de Toledo.

¿De qué nivel de reducción estamos hablando? Para los primeros años, el impacto de este factor es limitado. Según algunas previsiones, como la de Analistas Financieros Internacionales (AFI), en 2019 se aplicaría una reducción del 0,57%, notablemente inferior a la que se aplicaría a quienes, por evitar el Factor de Sostenibilidad, preveían jubilarse anticipadamente en 2018.

Las proyecciones a una década visto sí arrojan un resultado más abultado. La reducción que podría suponer este factor en el año 2040 ronda el 12%, impacto que se vería incrementado hasta el 20% en el año 2060.

Se retrasa la incorporación del Factor de Sostenibilidad

Finalmente, el Factor de Sostenibilidad no se va a incorporar al cálculo de las pensiones el próximo 1 de enero de 2019, debido a lo recogido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que dispone lo siguiente:

“La aplicación del factor de sostenibilidad regulado en el artículo 211 del Texto refundido se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de la aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. No obstante, y en todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.”

En los primeros debates sobre los Presupuestos Generales del Estado para 2018, se aseguraba que una de las medidas era el retraso en la incorporación del Factor de Sostenibilidad hasta el 1 de enero de 2023, es decir, se establecía un periodo de demora de cinco años en la adopción del mismo. Sin embargo, el texto definitivo no fija una fecha concreta, sino que lo deja a criterio de la Comisión del Pacto de Toledo, y sí fija ese plazo de cinco años como tope para comenzar a aplicar el Factor de Sostenibilidad.

En Cristiano ya que estamos en este entorno: Que aunque se había retrasado a 1 de enero de 2023, en lo que hay legalmente es que si los “Expertos” del Pacto de Toledo se inventan una nueva fórmula para seguir engañándonos en aplicarnos este penúltimo factor reductor de las pensiones igual no lo aplican el uno de enero de 2019 pero según lo escrito lo podrían aplicar ya desde el día 2 de enero de 2019. La fecha de inicio, es nuestra opinión, dependerá como ya hemos visto durante este último año solamente de que los Pensionistas sigamos llenando las plazas exigiendo nuestra plataforma reivindicativa.

Por eso los que nos vamos a jubilar a partir de 2019 os vamos a acompañar los lunes al cierzo y a todas las movilizaciones que propongáis la coordinadora de pensionistas haciendo nuestras vuestras reivindicaciones:

Que la mejor decisión que pueden tomar los “Expertos” del Pacto de Toledo es la de disolverse. Y el dinero que le da el Estado por rebajarnos las pensiones públicas se emplee en elevar las pensiones más bajas.

Que se establezca como Pensión mínima los 1084 euros según marca la Carta social Europea y revalorizable anualmente según suba el IPC.

Y Basta ya con el cuento de la “hucha de las pensiones”. Pensiones Publicas garantizadas por los presupuestos generales del Estado. Y si no hay dinero suficiente redactemos de nuevo la Constitución Artículo 135: Primero las Pensiones y Derechos Sociales, Sanidad, Educación, Dependencia, etc., etc. Y después con lo que sobre paguemos la deuda de los Bancos. Nunca al revés como hasta ahora.

¡GOBIERNE QUIEN GOBIERNE, LAS PENSIONES SE DEFIENDEN!

INTERSINDICAL DE ARAGON.

En el año 1971 FORD lanzó su exitoso Ford Pinto del cual se vendieron más de 300.000 unidades en su primer año, su precio era de unos 2.000 dólares de aquella época, pero su desarrollo fue muy acelerado (25 meses) cuando lo acostumbrado frente a media de la industria de 43 meses, la NHTSA (administración nacional de seguridad del tráfico) descubrió que este modelo era propenso a incendiarse tras recibir un impacto trasero, su depósito de combustible no estaba lo suficientemente protegido. El escándalo llegó cuando salió a la luz de que Ford podía haber remediado este defecto reemplazando piezas por valor de 11 dólares. En un documento (documento corporativo y despiadado) interno filtrado, FORD calculó que saldría más barato pagar indemnizaciones y multas al gobierno, así como ir alargando las apelaciones frente a los fallecimientos estimados. El escándalo motivó el despido del presidente de FORD, Lee Iacocca, este suceso obligó a FORD a revisar a 1,5 mil de coches, además tuvo que pagar cientos de multas e indemnizaciones en 900 muertes causadas por el depósito de combustible.

Desde 2002 a 2009 numerosos casos de aceleración inintencionada eran comunicados a TOYOTA por sus clientes, la empresa tomó una rápida acción, no comprar o usar alfombrillas de postventa. En 2009 un policía falleció cuando su coche aceleró sin control hasta alcanzar los 200km/h mientras su llamada de auxilio era grabada por el 911 de E.E.U.U, los cuatro ocupantes murieron y 10 mill de coches fueron llamados a revisión, en 2010 Akio Toyoda presidente de Toyota juraba ante el Congreso de EEUU decir toda la verdad sobre el caso Throttlegate (aceleración intencionada)

Mientras la NASA investigaba el caso y su pronunciamiento fue negativo ante el problema, a la vez un juez de Oklahoma obliga a Toyota a que proporcione su código fuente de la centralita de sus coches como consecuencia de que Barbara Swart se matara conduciendo en un Toyota Camry, Michael Barr y tres ingenieros estudian en una habitación aislada con obligación de secreto durante 20 meses, transcurrido este tiempo Michael Barr expone que el código de su centralita “es una basura” y que existen 23 formas distintas de que un Camry acelere hasta el fondo y provoque un accidente, lo demuestra con 23 pruebas reales, concluyendo que no cumplían con ninguna norma de estandarización su software y que el coste de evitarlo pasaba por un procesador para el brake override y unos cambios menores en la ECU, un coste muy bajo, casi insignificante, por la página 278 de la declaración de Barr los abogados de Toyota declaran que quieren llegar a un acuerdo con la otra parte y que van a pagar 3 mill \$ y cerrar el caso, al poco tiempo una llamada del Fiscal General les avisa que si quieren que no investigue el caso por persecución criminal deben de pagar 1.200 mill \$, Toyota pagó religiosamente esta cantidad en un documento de 44 páginas.

BIENVENIDOS A LA ETICA EGOISTA

BIENVENIDOS A LA SUPERVIVENCIA DIRECTIVA

Noviembre 2018:

Airbus despide a dos directivos en España, la nueva empresa de Michael Schölnhorn.

Nissan destituye a su Presidente Carlos Ghosn por uso personal de activos corporativos.

BIENVENIDOS AL RETO

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.