

“Non debes queixarte da neve no tellado do teu veciño cando tamén cobre a entrada da túa casa.”

SUMARIO:

Polo Emprego

Antigüidade

Dereito aclarado

V Congreso
Confederal da CIG

Metal

Citroën Ourense

Sección Sindical CIG-CITROEN
Correo electrónico:
automocion@cigcitroen.com
Páxina web:
www.cigcitroen.com

POLO EMPREGO

Na automoción, sector fortemente afectado por esta crise onde non aparecen culpables pero si as vítimas, a defensa do emprego vén sendo o común denominador no que traballadores/as e empresas acóllense as axudas públicas económicas, tanto de carácter inmediatas para favorecer o consumo (plan renove) como aquelas de carácter estratéxicas, sexan a través de formación ou as destinadas ó I+D+I de novos produtos.

Ademais no noso caso, os traballadores/as tamén en aras de defender o emprego, fixemos a nosa aportación de incrementar o saldo negativo da bolsa de horas.

Apesares de todos estes esforzos, máis de 2000 compañeiros/as quedaron sen traballo na planta, moitos deles incluso sen acadar un ano de actividade para ter dereito a prestación de desemprego.

Comentamos isto, porque non é entendible, dende ningún ángulo, que se prantexe dende a Dirección o realizar horas extras a destro e sinistro.

Dende a C.I.G. as horas extras (e sempre voluntarias)

as entendemos como un recurso extremo, cando os medios industriais non nos permiten facer fronte a unha puntualidade produtiva.

Pero non só non é o caso, senón que como todos sabemos vimos de recibir grandes sumas de diñeiro Público, diñeiro que corresponde tamén as aportacións dos traballadores/as que se quedaron sen traballo, co fin de manter o máximo emprego posible, e resulta que, neste reponte de produción á Dirección o que se lle ocorre é, propor realizar xornadas de 10 horas, e sábados de 9, cando ese exceso de traballo podería ser racionalizado permitindo a incorporación dunha parte dese persoal que na actualidade esta no PARO.

Esta situación obríganos a pedir a tódos os traballadores/as que realicen unha reflexión acerca desta proposición tan atrevida como insolidaria, por iso antes de contestar a enquisa que fai a empresa, preparemos a resposta para darlle a ese que foi compañeiro ou compañeira nosa de traballo, que por ser eventual tivo que irse a rúa.

ANTIGÜIDADE

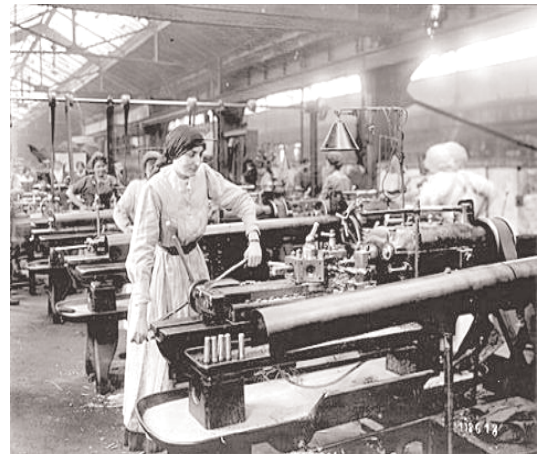
Como todos sabemos dentro das retribucións salariais temos o concepto da antigüidade que no noso caso xérase, por trienios. Desta retribución estaban o marxe os traballadores/as con contratos Eventuais.

Apesares de que na negociación do actual convenio (2008-2011) a C.I.G. defendeu o dereito a pagar este concepto para tódolos traballadores/as con independencia da modalidade dos seus contratos, unha reivindicación que ademais viña avalada por Sentencias favorables que se estaban dando a nivel do Estado. Apesares dos razoamentos, a Dirección da empresa non aceptou esta

petición social e o convenio foi asinado polos outros sindicatos sen contemplar o dereito para aqueles traballadores eventuais que tiñan varios contratos que sumados no tempo supoñen un período igual ou superior ós 3 anos.

Ante esta situación a C.I.G. so nos quedaba o camiño da demanda ante a Maxistratura.

A día de hoxe xa contamos con máis dun caso onde o Xuíz vén de recoñecerlle este dereito a un traballador que sendo hoxe fixo, na súa nómina non se computaba en concepto de antigüidade os



anos na fábrica como eventual.

Ante esta situación a C.I.G. formalizoulle á Dirección a solicitude de que se trate este tema na Comisión Paritaria de Convenio para regularizarlle as nóminas a tódolos traballadores/as que puideran verse afectados.

DEREITO ACLARADO



Recentemente unha traballadora desta fábrica non puido disfrutar das vacacións de decembro, ás que tiña dereito, por estar con licenza por maternidade. A traballadora presentou a correspondente reclamación

á Dirección, mais esta considerou que non tiña dereito ó seu disfrute, por entender que o ano natural no que se tiñan que coller, xa vencera.

Presentada a correspondente demanda, a través dos servizos xurídicos da C.I.G., o Xuíz vén dar a razón a esta compañeira, e así, en consecuencia, os días que deixou de disfrutar do ano 2008, asístelle o dereito a facer uso deles neste ano 2009.

Entendemos que este

tipo de reclamacións non deberan ter que chegar ós tribunais, pois a intención e a finalidade do lexislador é, principalmente, que toda persoa que se atope nun proceso de maternidade non teña ningún tipo de prexuízo polo só feito de exercer este dereito. Desexamos que todos os posteriores casos que se poidan dar sexan atendidos coa atención que merecen, esa atención da que esta empresa fai gala noutros foros.

V CONGRESO DA C.I.G.

O próximos días 20 e 21 de Xuño, a Confederación Intersindical Galega, vai celebrar o seu V Congreso na cidade de Compostela. Un evento moi importante para o funcionamento interno da central sindical, que a través dos 600 delegados e delegadas que foron elixidos nas respectivas asembleas, aportarán coas súas emendas, propostas e elección dos órganos de dirección do sindicato os mecanismos necesarios para que a

C.I.G., siga a dar a mellor resposta a todos aqueles problemas que na vida laboral diaria nos enfrontamos.

Pola nosa Sección Sindical foron elixidos na Asemblea do pasado sábado día 17 de abril, os 6 delegados/as que nos corresponden.

No Congreso farase unha posta ó día da nosa organización, da que formamos parte máis de 70.000 afiliados e afiliadas de todo o país.

METAL

Ante a posición intransixente da maioría da patronal na negociación do Convenio Provincial os sindicatos negociadores, demandaron o pasado día 12 de todolos traballadores/as do sector a nosa solidariedade.

Agradecer pois, a quenés superando as presións que de todo tipo se deron preferiron non esperar a xubilarse para exercer este dereito democrático que nos identifica como traballadores/as como é a SOLIDARIEDADE.

Coa axuda de todos esperamos se acade un acordo o antes posible.

ADELGAZAR A EMPRESA

Este parece ser un dos obxectivos clave na política de emprego da Dirección.

Así, o tema dos traballadores con posibilidade de xubilarse parcialmente (85-15) que foi conxelada a principios de ano, a Dirección, e apesares do reponte que empezamos a ter na produción non esta disposta a activar esta medida tan demandada polos traballadores/as que alcanzamos a idade dos 60 anos.

Véñenos cun novo Plan de Baixas Voluntarias para estas idades, onde de novo as indemnizacións pretenden substituír as perdas que o

traballador/a tería unha vez finalizado o período do paro, e pasemos a ser pensionistas, que como todos sabemos pasaría a cobrar un 70% aprox. da Base Reguladora, cando coa xubilación parcial é do 100 %.

Xubilando os traballadores/as co 100%, dando así satisfacción a unha etapa esperada por todos, e a súa vez o seus postos quedar cubertos por contratos relevo, na C.I.G non vemos que represente un perigo para o futuro da empresa, toda vez que a conxuntura da crise, xa nos está dando sinais de haber tocado fondo.

Claro que se o fin, é reducir o cadro de persoal para deixar grandes marxes á futura eventualidade e de curta duración (un ano), entón estamos a falar de sentar as bases para precarizar aínda máis o emprego futuro, así prexudícanse os traballadores que cumpriron coa súa vida laboral, e tamén para os que se incorporan ó traballo, onde podendo ter contratos de 4 ou 5 anos, estes serán de 6 meses renovables por outros 6.

Por iso somos claros ó insistir que hai que activar a opción da XUBILACION PARCIAL.

CITROËN OURENSE

Nestas datas cúmprese o 20 aniversario da loita dos traballadores e traballadoras de Citroën en Ourense, na defensa dos seus postos de traballo. Pola importancia que tiveron os feitos naquela época para os directamente implicados, así como para os traballadores/as en xeral, é bo que fagamos un pouco de historia. No ano 1977 Citroën decide abrir unha planta no polígono de San Cibrao das Viñas (Ourense) destinada á parte mecánica dos coches que se facían en Vigo e que supoñían 900 empregos, dos cales un importante número o formarían traballadores do centro de Citroen-Vigo.

Dez anos máis tarde Citroën, xa no Grupo PSA, e como consecuencia dun "Plan Industrial", traza unha folla de ruta onde figura o peche do centro de Citroen-Ourense.

Os sindicatos de clase, vetados neste centro de traballo, non dubidaron en

poñerse ó fronte destes traballadores/as que estaban dispostos, decididamente, a defender os seus postos de traballo. En verdade estába-se a comezar un duro conflito.

Despois de rebocar o Comité de Empresa, cunha composición monocolor, e proceder a unhas novas eleccións, os traballadores/as afrontan con moito esforzo unha loita intensa, que despois de varias mobilizacións por diferentes lugares de Galicia, remata cun acordo coa Dirección da Empresa en Madrid.

No citado acordo os traballadores/as que non quixeran seguir coa nova fábrica creada, Labauto

Ibérica, tiñan a opción de poder seguir na empresa que foran contratados, é dicir Citroën, incorporándose ó centro de Vigo.

Apesares de que algúns dos protagonistas desta loita, voltaron bater na mesma pedra, na C.I.G. reiteramos o noso compromiso na defensa do emprego e a liberdade sindical. Por iso neste 20 aniversario, na Sección Sindical da CIG-CITROËN, non nos podíamos esquecer das persoas que escribiron unha páxina digna na historia recente do movemento obreiro de Galiza.



O Teu dereito: Organizarte



A nosa obriga: Informarte

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA