



POSICIONAMENTO ERE-ERTE MEDIDAS DE FLEXIBILIDADE

Vigo, 15 de Marzo de 2016

- ERTE -Expediente “Obrigatorio” para ata 510 traballadores/as.

Nos meses de xaneiro e febreiro, así como neste mes de marzo e abril realizáranse xornadas extras en sábados e domingos a maiores da xornada industrial pactada; xornadas que non computan no contador individual de cada traballador/a, e que ten consecuencias finalmente no seu saldo de bolsa de horas individual o final de ano.

A empresa agora con este panorama produtivo con previsión que nos vindeiros meses continúe a alza, pretende solicitar un novo expediente de regulación de emprego de dez días/ano (2016/2017) con afectación para estes 510 compañeiros/as, como medida de castigo aos que teñen un saldo negativo superior na súa bolsa de horas. A empresa obtén beneficios coa parada de produción ou cando menos contén os gastos por non fabricar eses días de parada, por paradas que na súa maioría non veñen derivadas por baixadas de produción, senón por falla de pezas de provedores, **regulación nos stocks de vehículos**, avarias, etc., que non poden ser imputadas os/as traballadores/as, e con cargo o seu desemprego, ou bolsa como se pretende. Este colectivo de traballadores/as gastara dos seus días de paro acumulado, e tardara anos en recapitalizar os días, ou recuperar saldos de bolsa, namentres a empresa poderá recuperar dita produción no mesmo mes establecendo xornadas a maiores das antes descritas. A empresa ven de anunciar uns beneficios superiores aos 1.202 mll€, polo que a cantidade coa que se compensa dende o 5d ao decimo é insuficiente, xa que a empresa non aporta nada e saca como beneficio non pagar os salarios deste colectivo. A CUT solicitou durante as negociacións a compensación cando menos ata 100%, e o reintegro dos días de ERTE si nun mesmo período se usan estes días de parada con días de produción a alza, que non se tivo en conta na negociación nin se nos deu resposta pola dirección da empresa.

A CUT non pode asinar un ERTE “obligatorio” para unha parte da plantilla, namentres se continúen a facer horas extras, sábados, domingos, e horas complementarias por enriba da media pactada.

-ERTE- Rotativo obrigatorio para ata 158 persoas.

Un ERTE rotativo obrigatorio por meses completos como medida de presión para o colectivo mensual, ata que non se acollan ao ERE extintivo en calquera das dúas modalidades a totalidade das persoas que se pretende reducir neste colectivo.

O pretendido excedente de plantilla no colectivo mensual, agocha a continua externalización de servizos. Como non van sobrar compañeiros/as se cada vez hai máis subcontratas?. Sen contar as continuas externalizacións de traballos e traballadores/as mediante a suposta “sucesión de empresas”.

Lembramos que o ERE 15/16 en vigor ata 30 de marzo xa levaba un excedente de 60 efectivos de persoal de estrutura para facerse cargo da baixada en cadencia no 2016. Agora de novo volta a sobrar persoal mensual, pola mesma baixada de cadencia no 2016, contrario incluso as propias previsións da empresa sobre a evolución do sector do automóbil onde figuraba ca documentación entregada ca xustificación do ERE-ERTE solicitado no 2015, é en vigor na actualidade, a previsión para os vindeiros anos cun incremento do +4.5% para o ano 16, é un +5.5% para o 17, no aumento da produción e venta de vehículos en Europa, mercado o cal diriximos nun alto porcentaxe os fabricados no Centro de Vigo. Ante dita previsión fai escasos meses feita pola empresa co anterior ERE-ERTE, nos leva ao convencemento de que a empresa so quere reducir plantilla propia e subcontratar cada vez máis os procesos produtivos, eliminando a súa vez postos de traballo, aumentando o seu marxe de beneficios, e reducindo a súa responsabilidade social.

Este ERTE tampouco leva aparelladas compensacións económicas ata o 100% como pedía a CUT, e nos mesmos termos co anterior.

Un colectivo como dato final, onde non existe na actualidade eventualidade, e temos claro os que opten pola formula de extinguir o seu contrato con dereito a reingreso, non poderán facelo no futuro o non existir vacantes de ingreso, o non existir eventualidade, senón se reduce incluso mais o persoal deste colectivo como ven sendo habitual nos últimos anos, se externaliza, ou se sucede.

-ERE EXTINTIVO, PARA VETERANOS.

A CUT, solicitou durante a negociación o incremento das compensacións e económicas nas anualidades, a condonación da entrega a conta, a condonación da bolsa de horas, o pagamento do IRPF a cargo da empresa. Ningunha destas solicitudes foi atendida pola empresa, nin contestada. Se pretende tamén utilizar, os recursos de todos e de todas (o INEN), para que se faga cargo tamén da redución da plantilla, eliminando contratos de 8 horas, e salarios consolidados con antigüidade, para como en casos anteriores, reducir costes, e aumentar a flexibilidade no Centro. No esquezamos que de extinguirse estes case 200 contratos, o persoal de taller con contrato de 8 horas sen cláusulas, esta por debaixo xa dos 1.500 traballadores/as.

Tampouco neste caso se atendeu o solicitado pola CUT, nin se respondeu pola empresa, totalidade do proposto, nin a unha parte, de establecer criterios para eliminar cláusulas, novar contratos, etc.

Cos beneficios obtidos incluso, poderíanse buscar formulas mixtas (administración – empresa) que permitiran garantir que os/as veteranos o 100% da súa pensión, e non colocar sobre o erario publico todo o coste desta redución de plantilla.

-ERE EXTINTIVO, PARA MENORES DE 50.

Expresamos nas reunións o sentir dunha parte importante da plantilla e da sociedade: “Algo grave está a ocorrer en Citroën, cando tal e como esta a situación laboral no exterior, os/as traballadores/as menores de 50 anos queren marchar”.

O borrador do acordo deixa aberta e sempre a prol da empresa a posibilidade de retornar aos 30 ou 36 meses con dereito preferente, condicionado a novas contratacións e presenza de eventuais, a retornar en condicións análogas.

Como xa sabemos no pasado recente o que pasou coas “preferentes”, este sistema non nos convence, porque na súa redacción a empresa non deixa claro todos os termos e posibilidades ou variantes que se poidan dar de cara o futuro. Un futuro que cando a empresa lle parece, e cambiante e non pode facer previsións a 3 meses, pero cando quere como este pretendido ERE-ERTE, e capaz de ter unha visión mais alo do 2018.

-ERE EXTINTIVO, DE 50 a 58 ANOS.

Para desfacerse do persoal que durante os anos de traballo foi adquirindo patoloxías propias do sector do automóbil, caracterizado por altos ritmos de traballo, traballos repetitivos e monótonos, descenso dos tempos de recuperación de fatiga. Atopase cunha plantilla xove os menores de 50 anos, pero moi envellecida fisicamente, con numerosos/as traballadores/as limitados, fatigada mentalmente, so é consecuencia de que a prevención de risco laborais en Citroën fallou estrepitosamente, querer espremer o zume laboral a curto prazo trae estas consecuencias, das que a empresa non quere facerse cargo. A Lei di que a empresa debe adaptar os postos e os ritmos de traballos as capacidades das persoas. Con isto xa contou a empresa cando incrementou os ritmos de traballo, cando detraeu dos tempos de fatiga o tempo do ANDON. Agora busca que os/as traballadores/as voluntariamente marchen para unha contrata, sen establecer na negociación claramente o pretendido. Haberá quen defenda que eses postos sexan ocupados por eventuais, e así os botaremos ao pouco duns anos a estar na mesma situación,

no canto de buscar solucións que compaxinen a actividade produtiva, a rendibilidade económica, cunha mellor situación socio-laboral e profesional.

-MEDIDAS DE FLEXIBILIDADE, PARA A PLANTILLA.

A CUT propuxo, pero a empresa non quixo negociar: as novacións de 4h a 8, a retirada das cláusulas de variabilidade, o número de futuras contratacións nin a súa modalidade, a recuperación de complementos perdidos no 14.

Imos perder emprego de 8h e este non vai ser substituído, algo que demandamos a totalidade dos sindicatos de clase durante a negociación do convenio, é agora non so se esquece, senón que se vai asinar que sexa así.

Fala a empresa do horizonte 2020 como escenario de gran produción e pretende deixar agora xa pechadas medidas de incremento dos días produtivos, recortes nas semanas de vacacións, quendas de 12h e 13h... Porque non deixa tamén acordadas as medidas sociais?.

Canda un que interprete o borrador como mellor lle conveña, A CUT interpreta que a creación da 4º quenda permitira (cando a empresa crea) que as quendas A e B teñan tres semanas de vacacións continuadas e que a quenda de noite non traballe 12h en fin de semana. Pero en si este acordo xa permite facer eses recortes antes do horizonte 2020.

Nada se negocia das condicións futuribles desa quenda, nin salarios nin complementos, nin condicións tan básicas como a hora da comida que a empresa recolle no documento, se vai ser asumida por esta, ou pola contra terán que vir de casa co “tupper” os/as traballadores/as, agora que tamén se pretende dismantelar as UEP. Onde quedou a campaña de hábitos saudables?, nunha campaña de marketing de cara o exterior nada mais.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

A comisión de seguimento que vaise crear constituída unicamente polos asinantes, ten funcións mais ala do que e recibir información e tratar cuestións enumeradas no acordo.

Esta comisión non pode nin debe substituír a obriga que ten o empresario de informar aos representantes dos traballadores/as, Artg 64 do E.T., sobre as cuestións que poidan afectar aos traballadores/as, sobre a evolución do emprego, produción, días de parada, etc. Para a CUT este proceder de restrinxir a información aos asinantes do acordo limita a información que como representantes legais dos/as traballadores/as temos dereito, así como a labor encomendada polo E.T de vixilancia dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor. A CUT forma parte da negociación do acordo, e asinar ou non asinar, non pode nin debe ser motivo para serlle negada a participación,



é menos negada a información en tempo real que a comunicada a suposta comisión.

Posicionamento final

Unha vez convocada a nosa asemblea de afiliados/as, que neste proceso foi convocada en mais dunha ocasión, dita asemblea da CUT amosou por **UNANIMIDADE** o rexeitamento a este ERE-ERTE, así como as medidas de flexibilidade expostas pola dirección. Medidas que non aportan nada positivo na mellora das necesarias condicións sociais e laborais do conxunto dos/as traballadores/as actuais, e dos que no futuro se poidan incorporar.

A empresa tampouco adopta compromisos reais no presente, nin no futuro.

A suma de extinción destes novos 400 postos de traballo, sumados os dos anteriores ERE, así como despedimentos pactados, e contraria a defensa do emprego que debemos facer os sindicatos de clase, ou cando menos a mellora do actual que mantemos no Centro de Vigo na actualidade.

Informar, por ultimo, que os Servizos Xurídicos da CUT están estudando o acordado nestas negociacións, e que no caso de que observen calquera posible incumprimento da normativa vixente procederemos a impugnación de dito acordo ante a Autoridade Laboral competente.



cutcitroen.org

Central Unitaria de Traballadores/as- Sección Sindical CUT PCAE S.A. Av/Citroën 3 e 5 CP36210 Vigo Tlf e fax 986215570- Móbil Fabrica: 742-1208 int (695151270)