



Una organización enferma

Para llegar al pleno desarrollo humano y tecnológico y que se alcance dentro de una organización la excelencia profesional, se exige que se tenga en cuenta la eficacia (consecución de objetivos, fines o metas), la eficiencia (aprovechar al máximo los recursos de que se dispone) y por último y no menos importante, la ética (contribución al desarrollo humano de sus miembros). Si se toman decisiones olvidando la dimensión ética, y se actúa con falta de equidad, transparencia y diálogo con los implicados, se destruye confianza entre las personas. En cambio, cuando existen criterios objetivos que son útiles, equitativos, conocidos y compartidos por quienes deben conocerlos, quien decide construye confianza.

Constantemente nos hallamos inmersos en procesos de toma de decisiones que quieren llevar a la organización a alcanzar la eficacia y la eficiencia, pero es un error dejar al margen la repercusión social y las consecuencias que tendrán estas decisiones sobre las perso-

nas que la componen, puesto que no somos máquinas, sino personas humanas.

“Todo ser humano con uso de razón es capaz de percibir su carácter único como persona, su dignidad”

La FTC entiende que en la planta de Barcelona nos encontramos inmersos en una situación de generación de mal ambiente y desconfianza, y esto se ha creado a raíz de una gestión en la organización de la empresa que no ha tenido en cuenta la condición humana de las personas que la integran, o si la ha querido tener, ha sido con unos fines específicos y concretos.

Valga como ejemplo enumerar la poca transparencia que está teniendo la empresa al anunciar el exceso de plantilla, los objetivos inalcanzables para cobrar la prima de calidad, la implantación de rendimientos en las líneas de producción, la negación de permisos y salidas, las persecuciones a los trabajadores para que no paren los carros, el sofocante calor que sufrimos, la valoración a la baja de los puestos de trabajo, la flexibilidad en CR/B... etc, etc.

Nos gustaría conocer los resultados del proyecto EVOLUCIONA y las medidas que decidió adoptar la empresa en consecuencia.

Lo que juzgamos como grave es que sea la propia organización la que esté fomentando actitudes y aptitudes que generan desconfianza, que en el proceso de toma de decisiones no haya más transparencia e información hacia los trabajadores y que no se pongan en nuestro lugar.

La consecuencia a largo plazo es el hundimiento de la planta.

Acuerdo en Braun

Tras más de un mes de movilizaciones, huelgas, acciones de fuerza y manifestaciones en Espulgues de Llobregat, Barcelona y Madrid, el pasado 22 de julio la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, firmaron un acta de final de acuerdo sobre el periodo de consultas abierto a consecuencia de la presentación de un expediente de regulación de empleo que afecta a 689 trabajadores. El ERE fue presentado por la empresa a la autoridad laboral competente el pasado 22 de junio de 2006.

La negociación del acuerdo se celebró en las dependencias de la Delegación Provincial de Barcelona del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

El citado acuerdo no responde a las expectativas de los trabajadores, ya que estos se manifestaban en contra de las deslocalizaciones de empresas y exigían conservar sus puestos de trabajo. Lo que han conseguido son compensaciones económicas que mejoran

las marcadas por la legislación laboral vigente. La mayoría de los trabajadores de Braun tiene una edad comprendida entre los 48 y 58 años.

El acuerdo recoge un plan de Acompañamiento Social, basado en una serie de medidas compensatorias por el cierre de la planta:

1. Planes de Prejubilación para trabajadores nacidos en 1956 o anteriores.
2. Planes de Rentas Transitorio, para trabajadores nacidos durante 1957 y 1958. Al cumplir 62 años se incorporarán a los planes de Prejubilación.
3. Planes de Rentas Temporales para los trabajadores nacidos entre 1959 y 1961.
4. Indemnizaciones en pago único para los nacidos en 1962 y posteriores.
5. Servicio de Outplacement para los trabajadores no incluidos en Planes de Prejubilación o de Rentas Transitorio.

“Continúa en la página siguiente”

Editorial

Humor:

Tras el rotundo éxito del torneo de equipos, la empresa se plantea aumentar los premios para el grupo campeón, a elegir:

1. Un bono de 20 horas semanales/grupo para disfrute personal.
2. Tres permisos/turno para acudir al baño.
3. Café gratis y sin esperas.

Para el 2º y 3º clasificado no hay premio, pero siempre se puede compartir con los ganadores.

Última hora:

DaimlerChrysler decide invertir en I+D en la planta de Barcelona. Se proyecta instalar un generador de luz solar artificial, dentro de la nave NCV2, para que reproduzca las condiciones de trabajo de los meses de junio y julio, vistos los niveles de productividad alcanzados y la buena aceptación que tiene en la plantilla la llegada del verano.

Aún y a pesar de saber que hay quien no se sentirá cómodo e incluso disgustado con el contenido de este artículo, creo necesario y oportuno, más que nada para fijar posiciones, hacer hincapié en el pacto alcanzado por CCOO, UGT y la patronal CEOE, con el beneplácito del gobierno "sociolista" de Rodríguez Zapatero. La reforma laboral beneficia en gran medida a la patronal. Los contratos fijos son una quimera que no van más allá de los tres años puesto que se cambian por un abarataamiento de los despidos. 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades frente a los 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades actuales. Los beneficiarios de

El palo... pal REMERO

esta reforma serán como siempre los empresarios, que se repartirán alrededor del 74% de los recursos destinados a su aplicación, más de 2.165 millones de euros, además de garantizar mayor flexibilidad y precariedad en el empleo. Otro éxito de la clase trabajadora que debemos, como no, a los llamados sindicatos mayoritarios. **Desde aquí hago un llamamiento a las bases sindicales de esos sindicatos para que se rebelen y manden a esas cúpulas dirigentes y traidoras a su clase, al paro sindical que es lo que se merecen.** También me reafirmo en mis manifestaciones sobre el **sindicalismo subvencionado**, que no es gratis puesto que, como podemos observar, las fac-

turas las hemos de pagar el conjunto de los trabajadores. Sin ir más lejos y a modo de ejemplo de la anterior reflexión sirva lo ocurrido en CR/B o en CS/B donde hace tan solo unos días, **un grupo de trabajadores ninguneó al Comité de Empresa pactando una flexibilidad laboral al margen de lo establecido en convenio y al margen del propio comité.** Esto reafirma nuestras posiciones sobre el daño provocado por el sindicalismo subvencionado, la apatía sindical y la poltrona subyacente en la clase trabajadora y por otro lado, la necesidad de convocatoria de elecciones sindicales en nuestro centro antes de octubre.

Francesc Rodríguez Claveria
Delegado Sindical

"Viene de la página anterior"

De esta forma, el acuerdo prevé la prejubilación de los trabajadores a partir de los 48 años, una medida que abarca más de la mitad de la plantilla.

En el caso del personal de 48 a 50 años, que legalmente no se puede prejubilarse, se aplicará un plan de transición de dos años.

Por su parte, el colectivo de 45 a 47 años podrá acceder a un plan de rentas consis-

tente en el cobro de 1.000 euros mensuales hasta los 64 años. Este plan es compatible con el empleo o con la prestación de desempleo.

Para el resto de la plantilla, las indemnizaciones por el despido se fijaron en 50 días por años trabajado (con un tope de 42 mensualidades), más 4.000 euros lineales, más 900 euros por año trabajado.

El cierre de Braun se realizará paulatinamente hasta

finales de 2008. La empresa se ha comprometido también a incentivar a los trabajadores con 500 euros trimestrales si mantienen la productividad y la paz social hasta el cierre de la planta.

El acuerdo deberá ser ratificado por los trabajadores en una asamblea que se celebrará el próximo mes de septiembre ya que el 50% de la plantilla ya ha empezado las vacaciones.

Desde la FTC queremos desear una buenas vacaciones a tod@s.
¡¡¡Salud y a disfrutar!!!

Sección Sindical Colectivo de Trabajadores-FTC

Teléfonos y direcciones de interés:

En la fábrica :
C/San Adrián, 55-79
08030 Barcelona
Telf: 93.291.70.74
e-mail: mbe.colectivobcn@daimlerchrysler.com

Sede central:
Pl. 11 Setembre, 7
08291 Ripollet
Telf. - Fax: 93.580.68.92
e-mail: ftcatalunya@terra.es



federació de treballadors i treballadores
de Catalunya