

Huelga por un pacto por el empleo en Cobra

El centro de Cobra de Coslada está realizando tres jornadas de huelga para exigir un acuerdo que garantice la estabilidad en el empleo. Los paros, que comprenden toda la jornada laboral, han sido convocados para los días 11, 12 y 13 de junio.

La primera jornada de huelga ha sido secundada por casi el 100% de las 224 personas que componen la plantilla. Los representantes de CCOO en Cobra Coslada se muestran muy satisfechos con el alto grado de seguimiento en el primer día de huelga convocado en esta empresa de mantenimiento de servicios de telefonía. Junto a los paros, los trabajadores están realizando concentraciones frente a la empresa.

El pasado 9 de mayo se inició un periodo de consultas para modificar el acuerdo de mejoras vigente en la empresa y que concluyó 20 días después sin que fuera posible llegar a un acuerdo. Tras este periodo, la dirección pretende poner en marcha un nuevo sistema de retribución que perjudica de manera evidente a los trabajadores.

Seguimiento mayoritario de los paros en Releco

El 80% de la plantilla de Releco, compuesta por 136 personas, secundaron la huelga apoyada por CCOO de Madrid para exigir que se deje de poner en peligro su futuro industrial.

La plantilla ve cómo la empresa quiere reducir su salario un 30% debido a prácticas de gestión que son ajenas a la producción y venta real pero que están poniendo en peligro el futuro de la empresa.

Comat, empresa suiza responsable de Releco, está incumpliendo todos los compromisos alcanzados en el pasado 2011, cuando se llegó a un acuerdo por el cual se retiraba un ERE de suspensión.

Con esta huelga, que se produjo del 4 al 8 de junio, con concentraciones en la puerta de la empresa desde las 7 a las 12:30 horas los trabajadores demandan el cumplimiento de los acuerdos firmados, así como lograr la negociación de un plan de viabilidad que garantice el futuro de la empresa y los puestos de trabajo.

Releco es una empresa fabricante de relés industriales para cuadros eléctricos situada en Alcorcón y líder en su sector. Por tanto, es una compañía rentable con una buena posición en el mercado mundial.

Huelga por un convenio justo en John Deere



La plantilla de John Deere Ibérica decidió de manera unánime aprobar con el calendario de movilizaciones previsto para el mes de junio y continuar así con la lucha iniciada en el mes de mayo para exigir un convenio digno en la empresa.

Las nuevas movilizaciones incluyen paros diarios de hasta cinco horas a lo largo de todo el mes para defender ante la dirección la plataforma reivindicativa –aprobada también en asamblea por la plantilla, compuesta por 1.350 trabajadores–.

En mayo ya se realizaron 35 ho-

ras de paros parciales y días completos. En estos paros la plantilla ha dado una gran muestra de apoyo con un rotundo seguimiento.

En estos momentos la principal cuestión es la firme determinación de la plantilla y del comité a que la dirección no pueda implantar la distribución irregular de la jornada que plantea la reforma laboral. Para la sección sindical de CCOO es inaceptable, la posibilidad de implantar calendarios irregulares obligatorios y bolsas de horas forzadas ya que atentan contra el empleo, la conciliación con la vida familiar y la fuerza sindical.

Poca actividad, demasiados accidentes



Según los datos de siniestralidad del mes de mayo, en la Comunidad de Madrid se produjeron 5.529 accidentes de trabajo en jornada laboral, que suponen una reducción del 23,39% en relación con el mismo mes de 2011. Los accidentes mortales en jornada laboral han sido 5 –frente a los 8 de 2011–, que representan una reducción de un 37,5%. Lo más preocupante es que estos 5 accidentes se han producido en el sector servicios, en el que se han incrementado en un 66,67% (han pasado de 3 a 5) en el mismo periodo.

CCOO se congratula con el descenso global de la cifra de los accidentes laborales. No obstante, considera que la evolución de la siniestralidad pone

de manifiesto la inoperancia del Gobierno regional de cara a que los empresarios adopten las medidas preventivas a que les obliga la ley. Para el sindicato resulta alarmante que, con la caída de la actividad experimentada, se sigan produciendo accidentes laborales.

Estamos asistiendo en los últimos meses a una situación insostenible de ineficacia en poner en marcha las políticas necesarias para evitar el deterioro constante de las condiciones de trabajo en la Comunidad de Madrid. Un hecho que "pone en riesgo la seguridad y la vida de los trabajadores y empeora su salud", ha apuntado el secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid, Carmelo Plaza.

El Gobierno regional despide a 88 promotores de empleo

En la situación de desempleo que se vive en la región, la Viceconsejería de Empleo ha decidido prescindir de 88 trabajadores que desarrollaban tareas de promoción de empleo, con una importante actividad para las personas demandantes de empleo y empresas que ofertaban puestos de trabajo.

La Consejería de Educación y Empleo contrató a 88 personas para desempeñar la tarea de promotores de empleo, con un contrato vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado, de las que dependen las concentraciones, ha modificado esta disposición y ha fijado como fecha tope para la prestación de este servicio la del 30 de junio de 2012. Algunas comunidades están estudiando asumir el salario de este personal, conscientes de la necesidad de realizar acciones positivas a favor del empleo. Pero la Comunidad de Madrid ha decidido despedir a estos trabajadores, dando muestras de su talante, y olvidándose de la desesperada situación de miles de personas desempleadas y sus familias.

El ERE injustificado de Unilever sigue adelante

La dirección de Unilever formalizó el pasado miércoles el ERE que supondrá el cierre de la fábrica de Aranjuez y el despido de la totalidad de la plantilla. Un ERE que el comité de Unilever no entiende ni por la forma ni por el tiempo.

La representación de los trabajadores ha denunciado la "intransigencia" de la empresa en la negociación de los asuntos sociales.

La empresa ha presentado el expediente por causas objetivas que según ella justificaría el cierre, esto sería, según la reforma laboral, partir de una indemnización de 20 días y 12 mensualidades, ofreciéndonos hoy de inicio para el comienzo de las negociaciones 28 días y 24 mensualidades.

Además, la empresa se ha negado a tratar cualquier punto de los claves para evitar el cierre de la fábrica y tampoco ha facilitado ningún tipo de información sobre posibles inversores, algo a lo que se había comprometido en anteriores reuniones.