



tenemos alternativas

Compañeros/as

La nueva planificación de la Dirección de la empresa, respecto a la “crisis de Otis”, de nuevo nos lleva a manifestar que los gestores de Otis (Dirección) son incapaces de gestionar en los momentos difíciles una buena salida y utilizan los viejos patrones del capitalismo, entre otros con los siguientes planteamientos:

- Se nos manifiesta que, en este año, no van hacer apenas contrataciones.
- Se plantearan traslados de trabajadores/as de unas provincias a otras.
- Se propondrán en torno a ciento cincuenta contratos de relevo durante 2009 con contratos temporales actuales en la empresa.
- Proponen que para las fabricas de Madrid y San Sebastián (posteriormente se propondrán a otros centros) que se reduzca un día de (trabajo a la semana con reducción de salario durante 18 meses, en principio pactado y si no a través de un ERE (expediente de regulación de empleo).
- Continuaran los despidos disciplinarios en la empresa.

Ante esta situación, el Sindicato de la Elevación, queremos hacer la siguiente valoración:

1º Según nuestros cálculos, estos planteamientos podrían suponer la perdida de unos 300 puestos de trabajo inicialmente.

2º Igualmente, los datos con los que contamos el número actual de subcontratados (autónomos y empresas de servicios) trabajando para Otis en las Delegaciones, fabricas, A.E.S.A Y P.D.C. puede estar en torno a las 500 personas.

3º Nuestros datos dan que, los costes salariales representan el 25% del total de los gastos (la empresa dice un 28%) que es donde se nos están planteando los recortes por parte de la Dirección; ¿Qué planes existen para el 75% restante?

4º El coste salarial es de unos 28000 euros año por trabajador/a

5º El número de horas de formación técnica que barajamos está en torno a una media de 8h año por trabajador/a.

6º Según nuestros datos las unidades en mantenimiento, aumentaron el año 2008 por encima del 5,6%.

Valorando esta situación el Sindicato de la Elevación planteamos varias alternativas.

Primera.- Si procediéramos a un recorte paulatino de la subcontratación, seguiríamos manteniendo el empleo sin ningún coste adicional.

Segundo.- Si el reparto, únicamente del aumento de beneficios en esta “crisis en la empresa” fuese en vez del 100%, para los accionistas del 50%, posibilitaría que al menos 11 millones de euros se destinasen al mantenimiento y creación de empleo.

Tercero.- Planteamos, que se apruebe un plan especial de formación técnica para todos los trabajadores/as y colectivos de la empresa de 30 horas año, lo que supondría un coste de en torno al millón y medio de euros, que se vería, con toda seguridad, amortizado por la bajada de al menos un punto en las cancelaciones y al menos un aumento del 50% en las recuperaciones.

Consideramos igualmente que, las Delegaciones tienen capacidad para absorber los excedentes si se diese el caso de trabajadores/as, que igualmente afectaría de manera positiva e inmediata en el servicio, generando una atención más rápida y eficaz al cliente, una fuerte reducción en la repetición de avisos, reducción en las cancelaciones y aumento en las recuperaciones.

Desde el Sindicato de la Elevación, creemos firmemente que en estos tiempos es necesario favorecer estructuras homogéneas donde se eliminen “los reinos de taifas” y se apueste por los trabajadores/as como eje central en la salida de esta crisis que sin duda alguna no la hemos creado nosotros.

Creemos que en estos momentos la Dirección de la empresa debe cambiar su rumbo y establecer junto con los Representantes de los Trabajadores acuerdos de futuro en el modelo productivo en la empresa y por lo tanto en la organización de trabajo que genere confianza, seguridad y estabilidad en los distintos colectivos (ingenierías, jefes de organización y administración, mandos intermedios, administrativos, comerciales, y operarios de fabricas, mantenimiento, reparaciones y montaje).

Apostamos por la coordinación entre los departamentos y fundamentalmente entre los que tienen relación directa con los clientes.

Proponemos la necesidad de regular dentro del marco del convenio la carga de trabajo, así como la necesidad de impulsar las comisiones de trabajo.

Propondremos un fondo en Zardoya Otis para I+D+i que favorezca a los trabajadores/as pueda generar una alta calificación y cualificación personal.

Compañeros/as

El sindicato de la Elevación, compartimos junto a vosotros la intranquilidad, desasosiego y malestar que esta creando la situación actual y por eso queremos manifestaros que

Vamos a volver a plantear, como así lo hicimos el día 12 de marzo y en ocasiones anteriores al resto de los sindicatos y representantes de los trabajadores de la empresa la necesidad de unificar entre todos los criterios y planteamientos que nos posibilite enfrentarnos unidos a la empresa, sin intervenciones externas.

Vamos a continuar defendiendo por la vía legal (como ya lo hemos hecho denunciando a la Dirección de la empresa ante la Dirección General de Trabajo y diversas Inspecciones Provinciales) sindical (potenciando la posibilidad de un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y debatiendo desde la unidad nuestras propuestas) y de movilización (Hasta ahora en concentraciones y pegadas de carteles en PDC, Castilla y León, Galicia, Fabrica de Madrid, Delegación de Madrid.....) cualquier intento de agresión por parte de la Dirección de la empresa a los trabajadores y trabajadoras.

Desde el Sindicato de la Elevación, os llamamos para que respondamos todos juntos ante cualquier intento de recorte de nuestros derechos y por la defensa del Convenio que tanto esfuerzo nos ha costado conseguirlo.

Abril de 2009