



LA LEÑERA

Revista editada por CGT en Michelin. Nº 26. Febrero 2022

VUELVE LA CGT REPARTIENDO LEÑA!!!



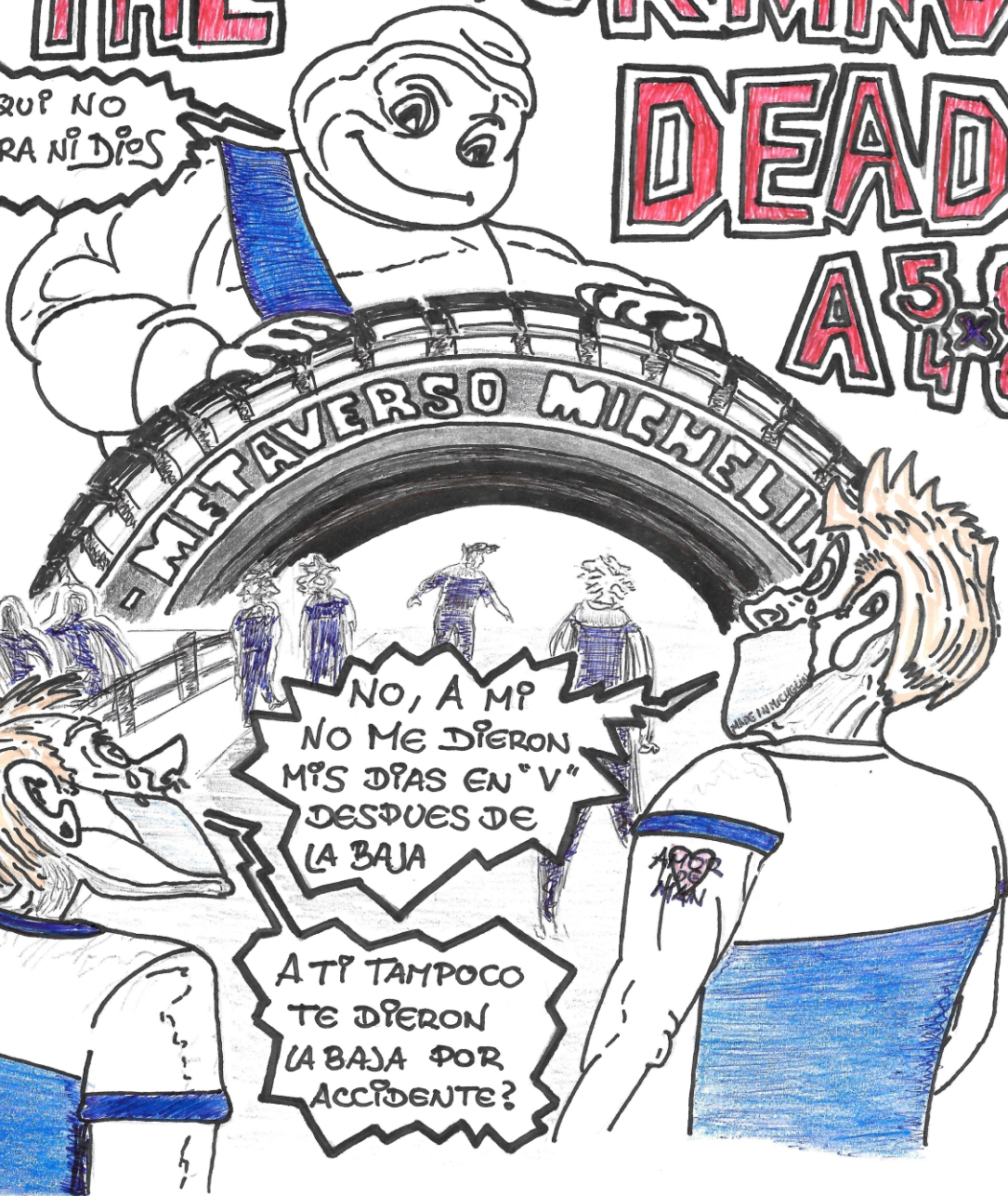
THE

WORKING

DEAD

A 5x8

AQUI NO
PARA NI DIOS



NO, A MI
NO ME DIERON
MIS DIAS EN "V"
DESPUES DE
LA BAJA

A TI TAMPOCO
TE DIERON
LA BAJA POR
ACCIDENTE?

EXPRESA TU OPINIÓN

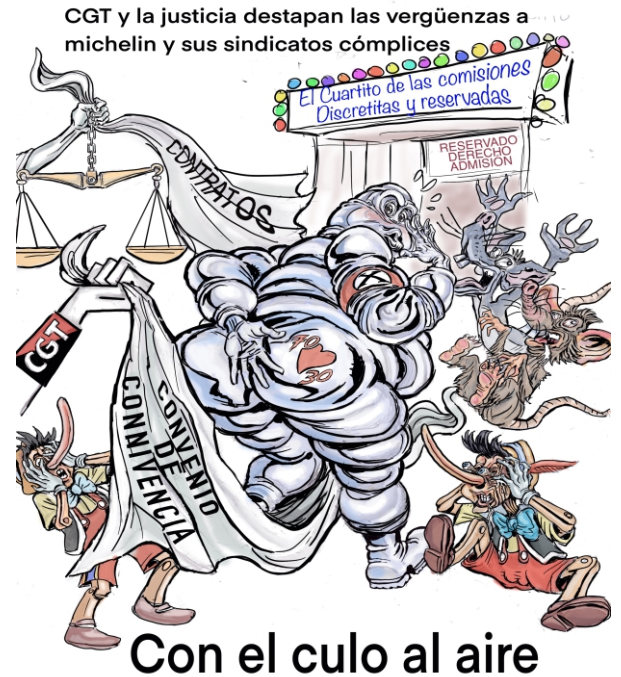
Por fin sale a la luz una nueva leñera en versión papel. Desde que nos vimos sumidos en la pandemia decidimos publicar la leñera en formato digital, pero comprobamos que de esta forma no llegaba a todo el mundo, así que hemos decidido, con las medidas de seguridad y salud oportunas, retomar el reparto en mano para el disfrute de tod@s.

Vamos a recordar varios hechos acontecidos estos últimos años por refrescar la memoria de los más antiguos e informar de primera mano a los nuevos ingresos de la situación en la que nos encontramos y del contexto en el que estamos.

Durante el último trimestre del pasado año nos ha tocado asistir a los innumerables team building o workshops, 8 horas de nuestro descanso, regalo de CCOO-UGT-CSIF (CUC) a la empresa para todos aquellos que sufrimos el 5x8. **Para colmo al rematar la jornada y en plena pandemia la empresa tuvo la desfachatez de juntar a varias AMF's en una sala durante casi una hora para hablarnos de seguridad y salud, parece sacado del mundo today**, pero una vez más comprobamos que la seguridad y la salud de la plantilla se queda en papel mojado.

Por otro lado, los nuevos ingresos debéis conocer que vuestro paso a indefinidos al cumplir un año de contrato no se debe a la supuesta "capacidad negociadora" del CUC, sino al exhaustivo control de la contratación que desde CGT venimos llevando a cabo y que tras varias denuncias ante la Inspección de Trabajo y la Audiencia Nacional, acabó pronunciándose el Tribunal Supremo en octubre de 2019, de esa forma conseguimos que en el último convenio desapareciese el contrato de obra y recogiese la conversión en indefinidos a los 12 meses, reduciendo así la temporalidad en los contratos.

Todos conocéis también que seguís sufriendo una bestial discriminación, en cuanto al reconocimiento de vuestro trabajo, durante más de 2 años, recibiendo un salario que no se corresponde para nada con vuestro trabajo a pie de máquina. **CGT también lo**



Con el culo al aire

denunciamos ante la Audiencia Nacional y fue vergonzoso ver a los abogados de CCOO-UGT-CSIF-USO junto con el abogado de la empresa a un lado, defendiendo que debíais cobrar menos, porque era necesario estar durante más de dos años recibiendo y completando la formación teórica y práctica en el puesto y la consolidación de competencias, cuando todos sabemos (incluso los sindicatos firmantes) que el único beneficiado en todo eso es la empresa ya que durante el primer año todos los nuevos ingresos conseguís tener una actuación como el resto de los compañeros o incluso superior y cobrando 700 € menos al mes. En la sala de la Audiencia Nacional el único sindicato que defendió la máxima de "a igual trabajo igual salario" fue CGT. Lo triste del caso es que la audiencia nacional se dejó vencer por el peso sindical de la balanza y sentenció en contra de los nuevos ingresos. Otro gallo habría cantado si todos los sindicatos hubieran estado de nuestro lado, como es su obligación en defensa de los trabajadores.

En estos momentos estamos inmersos también en desmontar las tarifas inalcanzables debido al aumento progresivo en los ritmos productivos. Para ello necesitamos también que toda la plantilla se ponga las pilas y trabaje a un ritmo moderado y disfrute de los 30 minutos de bocadillo y los 2 descansos pertinentes. Las tarifas no

deben ser realizadas a la carrera ya que a la larga nos crean lesiones irreparables, eso sumado a la multitud de imprevistos que acontecen y a la presión de los MAM crea un ambiente enrarecido y estresante para todos.

Comprobamos como a lo largo del tiempo cuando la media del taller está por encima del 100 vienen raudos los cronos y modifican los tiempos para que nos resulte casi imposible mantener nuestra MH sin acabar la jornada hastiados y agotados.

Otro punto que no queremos dejar de denunciar es el manejo de los accidentes laborales por parte del servicio médico y la connivencia de la empresa. Cada poco tiempo vemos a trabajadores y trabajadoras pululando por el taller con restricciones debido a un accidente laboral sin baja. No nos cansamos de repetirlo, cuando te accidentes y no te den la baja, ponte en contacto con cualquier delegado de CGT o envíanos un correo a cgtvall@gmail.com y te asesoraremos sin ningún compromiso, explicándote como debes actuar.

Y ya la gota que colma el vaso de lo inexplicable, la empresa no está respetando el convenio en el tema de los permisos retribuidos, debéis tener claro que todos los permisos recogidos en el artículo 37 del convenio colectivo os pertenecen por ley y que simplemente con llevar el justificante del hospital, da igual sea público o privado, os pertenece el permiso.

En los casos de fallecimiento de familiar, el permiso comienza a contar a partir del primer día laboral, o sea que no debéis perder ningún día.

No debemos olvidar tampoco nuestro importante papel en el seno del Comité de Seguridad y Salud, aportando y controlando exhaustivamente el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales y denunciando ante la inspección de trabajo cualquier atropello por parte de la multinacional.

Para finalizar recordaros que todas las leñeras publicadas hasta ahora, así como el convenio, permisos laborales, calendarios etc etc podéis encontrarlos en nuestra página web cgtmichelin.es.

**ELLOS LO FIRMAN
TU LO SUFRES**



INDICE

EDITORIAL2 y 3
 JUNTOS PERO NO REVUELTOS.....4
 STOP SEGREGACIÓN.....5
 EL SISTEMA QUE MAMAMOS.....6 y 7
 POR UN VERANO DISFRUTANDO.....8
 LA PLUSVALÍA.....9
 NUESTROS DERECHOS SE RESPETAN.....10
 LAS MALDITAS TARIFAS.....11
 VOLUNTARIOS, LO QUE DEBES CONOCER.....12
 CALENDARIO LABORAL EN EL MÓVIL.....13
 EL SERVICIO MÉDICO.....14
 LA CÁRCEL DE CAUCHO.....15
 BURNOUT.....16

LA LEÑERA no se hace responsable y no se identifica necesariamente con las opiniones de sus colaboradores, pero se da la oportunidad de responder a todas las personas que se puedan sentir implicadas u ofendidas para lo que quieran expresar.

Juntos pero no revueltos

Llevo unos cuantos años en esta fábrica, los suficientes como para conocer de primera mano el empeoramiento progresivo que han ido experimentando nuestras condiciones de trabajo, convenio tras convenio, acuerdo tras acuerdo.

Los suficientes como para no asombrarme con el lema paternalista de Michelin "Avanzar juntos" y sobre todo con el hecho de que ello, al parecer y según datos de la encuesta recogidos en la encuesta anual del mismo nombre, haya calado en una mayoría de trabajadores/as que afirma sentirse comprometida con la multinacional y orgullosa de trabajar en ella.

No hay más que ver cómo ha ido degenerando progresivamente la sociedad en general, hacia una cultura de individualismo, materialismo, conformismo y enchufismo cada vez más agresiva, promovida por los grandes poderes económicos a través de sus medios publicitarios y televisivos de mero consumo y entretenimiento barato.

Las grandes multinacionales como Michelin han ido "reeducándonos" pacientemente en todos esos "valores" tratando de hacernos sentir "en familia", (O.R.'s, team-buildings, RPP's, visitas de las familias, planes anuales, avanzamos juntos, etc.), generando un sentimiento de "pertenencia" a la empresa que nos ha hecho olvidar completamente a qué clase social pertenecemos y qué intereses deberíamos defender.

El miedo a perder esa posición ¿privilegiada? en la pirámide -que creemos poseer o que aspiramos a conseguir-, nos ha hecho asumir que los intereses de Michelin son nuestros intereses, y que todos/as vamos en el mismo barco. Y es cierto, solo que UNOS/AS REMANDO Y OTROS /AS TOCANDO EL TAMBOR.

Mientras seguimos anestesiados y alletargados, Michelin ha ido aprovechando para exprimarnos cada vez más a la mayoría de los que estamos a pie de máquina (5x8, 4x8, 3x8), machacándonos a base de aumentos de jornada y ritmos productivos, pérdidas de poder adquisitivo, doble escala salarial, contratación fraudulenta, AME'S,

ERE'S, LCT'S, convenios a la baja, flexibilidad a la carta, etc.

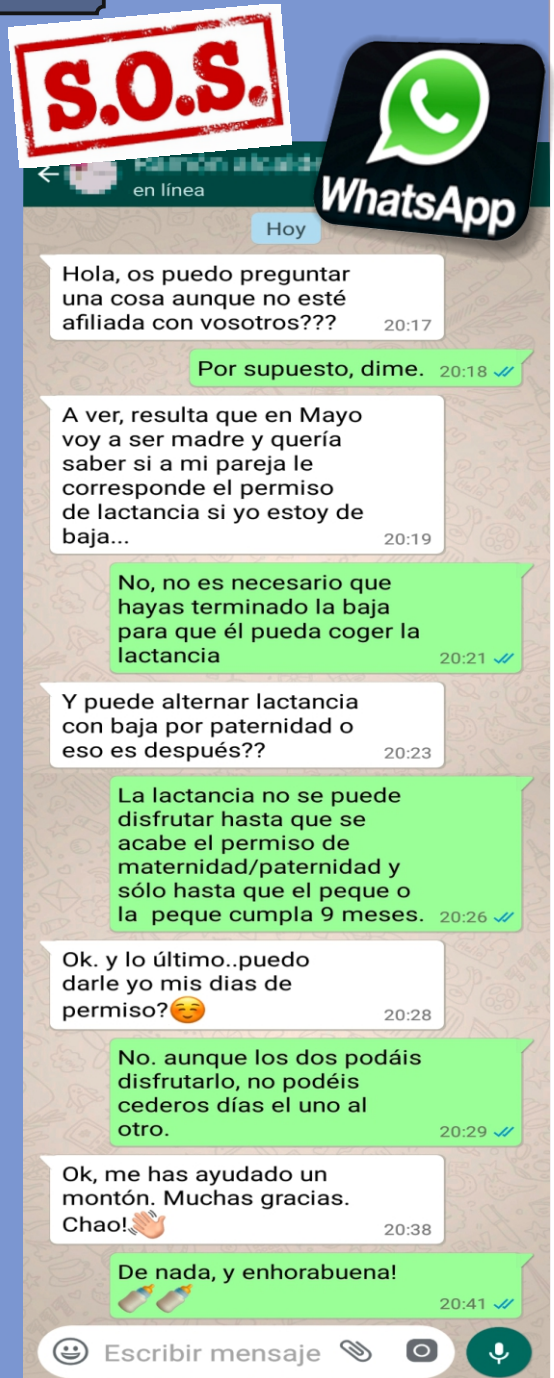
Al mismo tiempo, ha ido premiando a los del 2x4 (maestría, técnicos, administrativos, etc), a base de mayor flexibilidad horaria de entrada y salida, mayor período veraniego a jornada intensiva y la novedad de 1 viernes al mes de mañana.

Sin olvidar que ellos no han visto aumentada su jornada y el incremento salarial pactado en convenio se aplica sobre el 100% de su salario, no como los que curramos a producción, a los que sólo nos sube una parte del salario (por depender este en gran parte de pluses, primas y complementos), y sólo hasta que lo poco que nos sube lo acabamos perdiendo con un par de visitas del crono de turno.

Nos basta con echar un vistazo a los últimos convenios -y en especial a este último recientemente firmado- para darnos cuenta de cuál es el significado del lema "Avanzar juntos", y su verdadera proyección en el día a día de los talleres como reclamo "aspiracional" para el colectivo horario, ese que se deja robar la cartera mientras se deja los cuernos en la máquina y piensa que un día más al año para ir a un Team Building no es un aumento de jornada, en fin...

Dicho esto, quiero dejar claro que me alegro por las mejoras en materia de conciliación experimentada por el colectivo del 2x4, pero por favor, sólo pido que en la próxima negociación del Convenio, los representantes sindicales de este colectivo (mensuales) negocien su propio convenio por un lado, y nuestros representantes (horarios) negocien el propio por otro.

A ver si así conseguimos que los del CSIF y una parte de los miembros de CCOO y UGT, con representación en el colegio de técnicos y administrativos, dejen de mercader con las condiciones laborales de los que sufrimos los sistemas variables, para que las mejoras de unos pocos no sean utilizadas permanentemente por la empresa como moneda de cambio para poder seguir apretándonos las tuercas a la gran mayoría.



HAZ NOS TUS CONSULTAS EN EL TELÉFONO

633 856 578

La Leñera garantiza tu anonimato



IGUALDAD

EQUIDAD

STOP SEGREGACIÓN

Levo muy poco tiempo trabajando dentro de Michelin y una cosa muy llamativa a la par que triste que sucede en el interior de estas instalaciones es el clima de segregación que se respira.

Es algo de lo que pronto te das cuenta, empecé a preguntar sobre esto a compañeros de otras empresas exteriores que aquí trabajan, y ellos también perciben ese clima.

Por supuesto hay excepciones, no todos los compañeros de la empresa matriz nos miran por encima del hombro o nos tratan como si fuéramos gente de un nivel inferior, por suerte todavía hay muchos que nos trata de igual a igual.

Me avergüenza enormemente tener que escribir esto en el año 2021, pero me temo que la segregación sigue latente.

Con estas cuatro letras sólo pretendo recordar a esas personas que nos niegan el saludo, o les molesta compartir el espacio de fumadores o comedores con nosotros.

Que **también** somos personas, **también** tenemos estudios, **también** somos buenos profesionales en los distintos oficios que llevamos a cabo y por supuesto **también** somos parte necesaria e indispensable en el buen funcionamiento de la fábrica.

Veo muy necesaria la unidad de todos los compas de empresas exteriores ante futuras reivindicaciones, a nuestra lucha deben sumarse los compañeros de la empresa matriz ya que es parte damnificada en esta situación.

Los que a día de hoy nos desprecian o ningunean, no se dan cuenta que si no luchan con nosotros por una igualdad salarial, mañana sus puestos de trabajo corren peligro de desaparecer en favor (más bien por desgracia) de los que ganamos menos.

Hay que quitar de la cabeza la idea de que el que entra nuevo o es de una exterior gane menos. Esto es un error de base, si el que entra nuevo gana menos, el que al final sobra es el que más gana.

La tendencia dentro de Michelin es ir subcontratando cada vez más, al final nuestros "amigos" clasistas amantes del nepotismo no podrán llevar a cabo sus prácticas de "enchufe" porque las exteriores coparemos la mayoría de los puestos.

Muchos no ven más allá de su ombligo y creen que con tener su futuro resuelto es suficiente, desprecian la lucha obrera porque creen ser la nueva burguesía, otro error que nos destroza no sólo como obreros sino cómo sociedad.

Es necesario que seamos solidarios con todo nuestro entorno ya que lo que está en juego es el futuro de las generaciones venideras.

Nos han hecho creer que hay clases distintas de personas según los ingresos anuales de cada uno, nada más lejos de la realidad.

Hay que luchar contra esas ideas, contra el marketing corporativo que ahonda en la brecha de la segregación, para asegurarse un

futuro de obreros dóciles, sin capacidad de cambio en sus condiciones laborales.

Lo triste en esta empresa es que hay sindicatos extremadamente laxos o complacientes, dispuestos a firmar convenios por debajo de la legalidad y cada año empeorar las condiciones con la excusa de que fuera está la cosa peor.

Esto es un insulto a la inteligencia de cualquier persona.

Detrás de estos actos cualquiera ve que lo que hay es una deuda con la empresa, por eso hay liberados, por eso entran los amigos de los delegados parasitando y embruteciendo el ambiente, por culpa de estos favores se pierden derechos y se fractura la unidad entre compañeros.

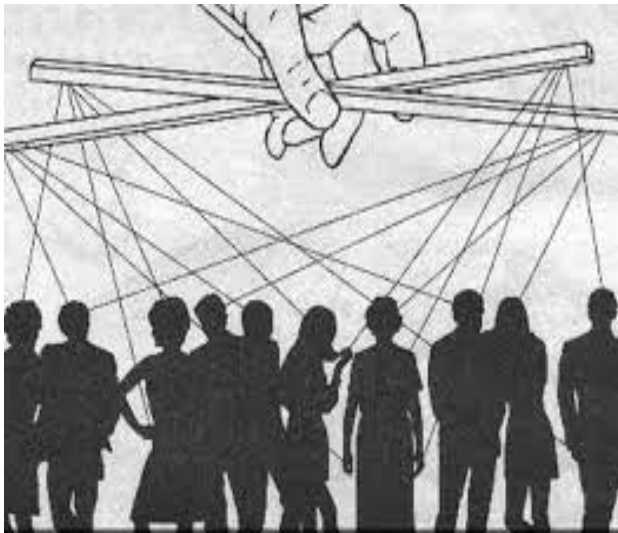
Un compa de una contrata.



EL SISTEMA QUE MAMAMOS

No es una reflexión planteada ante la brutal subordinación advertida; ni por una causa especial ocurrida recientemente. Es el reflejo de la vida misma, desde parámetros existencialistas a problemas cotidianos... Hace tiempo dejé de creer en algo (nada), y mi vida cambió.

Desde que somos suficientemente mayores como para empezar a preguntar el por qué de las cosas, comenzamos también a recibir manipuladas respuestas, a cerca de ficciones seudohistóricas con tratamiento esotérico... y sobre ellas y por ellas sustentamos en nuestro interior la base de un cultismo forzado y "programado". ¿Por qué todo eso?



Quizá sea demasiado joven y no entienda.

Las religiones fomentan en el individuo una unión "forzada" que debería existir, pero no por ellas, sino por las culturas. A lo largo de la historia y sobre ella, multitud de individuos han encontrado en esos cultos, la base que han utilizado para enganchar con cadenas a todos sus seguidores. La idea de que un ente superior, no solo los creó sino que también los observa desde un universo ficticio, unió como punto en común los principios de todas las religiones. Primero trasladando su residencia al cielo, cuando aun ni se sospechaba que algo más pesado que un ave pudiese volar y después creando un infierno, donde los "infielos" sufrirían allí en Paz.

Quizá sea demasiado joven y no entienda

Las religiones concentran a buena parte de los individuos del planeta. Como sectas, primero lavan el

cerebro a sus miembros, y después les condenan a vivir bajo sus órdenes y creencias. ¿Por qué todo eso?

Quizá sea demasiado joven y no entienda

Desde que somos lo suficientemente mayores para empezar a preguntar dudas, comenzamos a recibir respuestas que hablan de límites, de fronteras y de países. Que cuál es el pueblo donde vives, cuáles son tus compatriotas, y sin respondernos jamás, en que diablos se diferencia un niño nacido en Cádiz, con otro nacido unos pocos kilómetros más al sur, salvo que este último es Marroquí y por ello diferente... ¿por qué?

Quizá sea demasiado joven y no entienda

Los nacionalismos mamados desde pequeños como una prioridad, en vez, de una curiosidad histórica, defienden límites geográficos invisibles, terrenos en vez de tierra, y orgullo en vez de cultura... ¿Por qué?

Quizá sea demasiado joven y no entienda

La tierra para el que la trabaja es una utopía. Cuando se defienden las naciones, no se hace por defender una tierra que por tradición es tuya o de tus antepasados, sino para proteger los intereses que unos pocos tienen sobre esa tierra; entonces, ¿Por qué ese fanatismo desmedido para proteger algo que nunca va a ser tuyo, ni de la utilidad de la mayoría de una sociedad...

Quizá sea demasiado joven y no entienda

El nacionalpatriotismo nace ante la necesidad que tienen unos pocos de preservar intacto su dominio, y utilizan a una masa fanática y despersonalizada para atenuar primero ese control y después continuar con su opresión. ¿Es del todo necesario la existencia de muros y fronteras entre países, para que se mantenga intacta la cultura, o es una excusa que utilizan algunos para que el pueblo proteja los privilegios de unos pocos, una bandera y unos límites ficticios...?

Quizá sea demasiado joven y no entienda

Ante la existencia de unos gobiernos que rijan a y sobre un grupo de personas, esa delimitación territorial y cultural, puede parecer justa... También para coordinar ciertas prestaciones... Pero la exaltación patriótica puede degenerar en guerras, de ahí su peligro. Cabe citar el trato vejatorio e inhumano

de Israel con Palestina, las matanzas en las regiones de la antigua Yugoslavia, o los surgidos en la Alemania Nazi, en la Italia Fascista y en España en la década de los 30.

Mención aparte el tema de Estados Unidos y su hipotética lucha contra el "terrorismo internacional", (Afganistán, Irak...). Todas estas guerras tienen un único sufriente (que son muchos), el propio pueblo y un único beneficiado: líneas ficticias en un mapa, que esconden el ansia de poder económico y territorial unos pocos ¿Por qué?

Quizá sea demasiado joven y no entienda

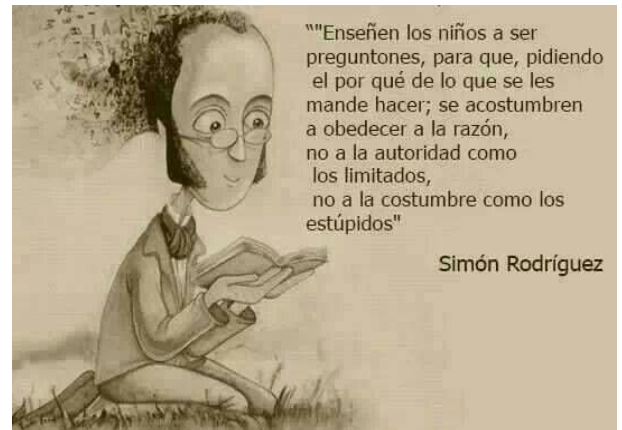
En España existía un servicio militar obligatorio que se convirtió en un ejército "profesional", surgido de la necesidad de la existencia de una fuerza de combate, ¿NECESIDAD?. Bueno, dentro de esa necesidad ficticia e irreal, el ejército sobrevive debido a la sustentación de un halo patriótico, realizado para "defender" a España y a los

"Españoles ", o eso promueven ellos, en vez de decir, que este existe, para que los españoles defiendan a los que son realmente los beneficiarios de la existencia de los ejércitos... Banqueros y empresarios que ven como sus inversiones son defendidas inconscientemente por miles de números caquis

Quizá sea demasiado joven y no entienda

Pero no quería yo hablar, ni de las religiones, ni de nacionalismos, ni mucho menos del ejército, pues para tratar en profundidad estos temas, no solo un fragmento, sino un libro necesitaría para que se comprendiera a la perfección lo contencioso y manipulador de sus planteamientos. El conflicto que quería plantear, se trata de algo mucho más personal y que a todos nos afecta de alguna manera. El despersonalizamiento del individuo, convirtiéndonos en simples autómatas. Desde que somos lo suficientemente mayores como para empezar a preguntar cuestiones, la propia sociedad, además de respuestas condicionantes, nos dota de la posibilidad de que cada uno de nosotros desarrollemos una personalidad, dentro de unos parámetros previamente dictados y controlados.

Primero nos fabrican una conciencia y después nos enseñan a desarrollarla. A medida que crecemos y nos involucramos paulatinamente en la vida social, vamos perdiendo casi sin darnos cuenta parte de la verdadera personalidad que por nosotros mismos



hemos desarrollado. Esta alienación del individuo, se produce, cuando mentalmente estamos más capacitados para empezar a resultar "molesto" para una sociedad. De nuestro nombre se apodera un número de identidad, de nuestros deseos y expectativas se apodera una empresa y de nuestras ideas el CONFORMISMO.

Quizá sea demasiado joven y no entienda

La sociedad, fabrica mecanismos que ayudan a que el control del individuo se haga, de manera constante y casi sin darnos cuenta. Primero enganchados a una escuela o una guardería, bajo los principios sociales básicos. Después, ya crecido, ante la necesidad de independencia, los valores materiales que no han perecido bajo la influencia de las redes sociales, programas y anuncios televisivos, se van sustituyendo por la necesidad de valores inmateriales, como puede ser el dinero. El dinero que por si mismo no vale nada, se hace necesario, y para conseguirlo hay que adentrarse en la autopista del empresario, la cual no tiene salida. Después por la existencia de una familia a la que mantener. Después ya estás muerto, y no has disfrutado de apenas nada... ¿Por qué?

Quizá sea demasiado joven y no entienda

Las religiones, el patriotismo y los ejércitos, son garras que utiliza la sociedad para enganchar a sus adictos, mediante la fe ciega de alguna de esas doctrinas. Cuando te sales de todas ellas, eres la minoría, la prensa alternativa y marginal, y de tendencias peligrosas... Quizá porque hay muchos de nosotros que en vez de un número, o una estadística queramos ser un nombre... Quizá porque muchos de nosotros queramos tener una personalidad que no sea prefabricada ni tendenciosa....

Quizá porque seamos demasiado jóvenes y no entendamos

La diferencia entre una democracia y una dictadura consiste en que en la democracia puedes votar antes de obedecer las órdenes.
CHARLES BUKOWSKI

POR UN VERANO DISFRUTANDO LOS FINES DE SEMANA

Desde que nos arrebataron los bloques transformándoles en días de posible trabajo (P's), el verano empeoró a pasos agigantados. Por eso desde CGT cada vez que se negocian los calendarios laborales abogamos por mejorar el verano, pero mejorarlo de verdad, no cambiando una semana de vacaciones de aquí para trasladarla allá.

A los calendarios de 4 y 5 equipos les meten toda la flexibilidad posible, que son 17 días en 4 equipos y 20 días en 5 equipos, con lo cual la empresa puede variar la apertura de las instalaciones a placer.

Esos días P's, son días de exceso de jornada que antes los disfrutábamos como bloques individuales durante el año. Para más inri, en el acuerdo que CCOO-UGT-CSIF-USO firmó en 2013 rebajaron el plus de flexibilidad (congelado durante estos cuatro años de convenio) con lo cual a la empresa le sale prácticamente gratis activar sábados, domingos o festivos.

Entendemos que esta forma de negociar o hacer negocios, según lo interprete cada uno, supuso una puñalada para la conciliación de la plantilla, ya que aparte de no tener ni un solo día de libre disposición al año, rebajaron la cuantía de la misma, dejando en manos de la empresa nuestros días, **porque eran nuestros** y han sido regalados sin contraprestación alguna.

Nuestra propuesta pasa por descansar en los sistemas variables durante ocho fines de semana completos durante el periodo estival, esta medida no está reñida con la redacción del actual convenio colectivo.

El siguiente paso ha de ser acabar de una vez por todas con la flexibilidad y recuperar nuestros días de bloque.

Todos podemos ver la cantidad de inversiones que ha realizado Michelin en Valladolid durante el año 2021, desde el Z hasta el PLE pasando por Agrícola y Turismo, esto supone que es un buen momento para presionar desde la plantilla y reclamar lo que es nuestro, ya que gracias a nuestro esfuerzo la fábrica pasa por uno de sus mejores momentos.

Por todo ello, os animamos a que presionéis, cada uno desde su ámbito o taller, al resto de sindicatos para que de verdad se crean que es posible mejorar los veranos y con ello la conciliación de todos los afectados.

Sabemos que la empresa no nos va a regalar nada y que habrá que arrancarle cualquier conquista que consigamos y para ello es muy importante la unidad, y esta se basa en creernos que es posible y hablarlo con los compañeros y compañeras durante los descansos y bocadillos.

Desde CGT seguiremos incidiendo en mejorar los veranos aunque para ello nos toque convocar movilizaciones, y ahí sí que necesitaremos el apoyo de TOD@S.



LA PLUSVALÍA

PLUSVALÍA Del lat. plus “más” y valía.

1.f. Econ. Incremento del valor de un bien por causas extrínsecas a él.

Ya llevamos un largo tiempo representando como CGT a l@s trabajador@s en Michelin, y conocemos de sobra cómo funciona el perverso sistema “sindical” dentro de esta fábrica.

Michelin no solo genera beneficios con la venta de sus productos, aparte, genera una importante cantidad de dividendos (PLUSVALIA) con cada pérdida de derechos recogida en los convenios o acuerdos, ejemplo son los aumentos de jornada, pérdidas o congelaciones salariales, desaparición de ciertos permisos, variación de tarifas, ERTES, Flexibilidad, salario de ingreso, subcontratación de trabajos, etc. Todos estos acuerdos ratificados por el CUC y no por interesar a las personas que aquí trabajamos son parte de esa PLUSVALIA.

Al entrar por el aro y favorecer los intereses de la empresa por encima de los que teóricamente han de defender, **Michelin consigue**, como os he contado, **una PLUSVALIA mayor, y se lo agradece a través de varias fórmulas históricamente reconocibles.**

Es casi pornográfico ver los múltiples **cambios de puesto** acaecidos a lo largo de los años de muchas personas que ostentaban cargos representativos dentro del comité bajo las siglas del CUC (CSIF-UGT-CCOO) y que milagrosamente, que si bombero, que si monitor, que si MAM, que si técnico de calidad, que si paso a mantenimiento, que si cambio de sistema, que si te hacemos empleado, que si responsable de...

Otra técnica de plusvalía es **el enchufismo**, proporcionar la entrada a trabajar en la plantilla de Michelin, ya sea a los colegas, a la familia, gente del sindicato...

Existe una que casi pasa desapercibida para la mayoría, el **uso de horas sindicales por encima del crédito legalmente establecido**, se hace la vista gorda desde la empresa y aquí no ha pasado nada, de aquí salen liberados profesionales, es posible que ni les conozcas.

Bueno, luego **tenemos los VIP**, los conocemos bien, al menos dos tipejos, que se marcharon antes de que les correspondiera jubilarse y con una cuantía económica suculenta, por la inmensa PLUSVALIA generada a Michelin tras la firma de varios convenios de muy señor mío.

Los hay incluso que aglutinan varias de estas fórmulas, entra por ser familia de, vive largo tiempo de las horas sindicales, mete a su más directa familia, le cambian a un buen puesto, le hacen empleado y veremos donde llega en lo que le queda. Qué carrera chico, tu sí que sabes de la generación de plusvalía.



Y es que **no todos los sindicatos somos iguales**, por mucho que haya gente al que le mole la coletilla manida, y si no, aquí tenéis una muestra conocida por mucha gente.

Mirar bien quien defiende los intereses propios, porque en esos no caben los de todos nosotros.

La comuna del niño bobo.

NUESTROS DERECHOS SE RESPETAN Y NO SE TOCAN

Michelin es una empresa englobada dentro del sector de la Industria Química y tenemos un convenio de empresa que entre otras cosas recoge nuestros derechos y permisos retribuidos que debe respetar nuestro MAM y nosotros debemos justificar para disfrutarlos.

Permiso a disfrutar de nuestras vacaciones tras una incapacidad temporal.

Recogido en el artículo 38 del E.T., Este permiso lo podremos disfrutar de acuerdo con el MAM hasta pasados 18 meses a partir del final del año en que se hayan generado.

Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Recogidos en el artículo 37d del convenio colectivo de Michelin. Este permiso podemos disfrutarlo siempre y cuando el justificante del hospital donde ha sido intervenido el familiar recoja que necesita reposo domiciliario y podemos disfrutarlo durante los días que necesite dicho reposo.

Da igual si la intervención corre a cargo de la seguridad social o es en una clínica privada ya que el permiso se genera para cuidar a tu familiar.

Fallecimiento de un familiar y matrimonio.

Artículo 37e.h. del Convenio Colectivo. Estos dos permisos debes disfrutarlos a partir de tu primer día laborable, o sea que si

te coincide durante un descanso, los días de permiso no empezarán a contar hasta el primer día que te incorpores al trabajo.

Acompañamiento de hijos hasta 14 años al consultorio médico o intervenciones quirúrgicas menores.

Artículo 37.g del convenio colectivo. Con justificación del médico y en el servicio público de salud te corresponden 4 horas al año.

A las parejas de hecho se les reconocen los mismos derechos y permisos que a los matrimonios convencionales.

Para tener derecho a un permiso retribuido debes justificarlo.

En cuanto a los ingresos de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, solamente debes presentar a tu MAM un justificante del ingreso, ya que el hecho causante ya te genera el derecho a los días.

Es decir, no tienes que justificar cada día de ausencia por permiso retribuido, con presentar el justificante de ingreso generas el derecho a disfrutar los días.

Por otro lado, si necesitas desplazarte porque el ingreso es en otra localidad de tu lugar de residencia tienes más días de disfrute. De 50 a 350 km 2 días más y a partir de 350km 3 días mas.

Y que no te venda la moto tu MAM que para que quieres los días o que si con un día te basta etc etc. **SON TUS DERECHOS Y DEBES DEFENDERLOS Y DISFRUTARLOS.**



LAS MALDITAS TARIFAS, NUESTRAS CADENAS

Son una de las armas que utiliza la empresa para alcanzar sus objetivos a costa de tu salud y tu cartera. Todo aquel que sufra en sus carnes un puesto sujeto a tarifa, sobre todo aquellos que estén a incentivo directo, saben muy bien de los abusos de la empresa en esta materia.

Modificaciones de minucias o mamarrachadas con el objetivo de justificar un recorte en la tarifa, el juego del trilerero donde te meto de aquí, te pongo de allí, le doy la vuelta por aquí y te recorto de acá, o directamente le meto tijera a la tarifa porque sí.

Un tema correoso y difícil de combatir, principalmente por la barra libre que supone la aplicación del Art 63. del convenio colectivo, Comisión de organización-funcionamiento, punto 2. En este punto en el apartado B establece:

“...Aquéllas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión...”

“...En los casos en que la modificación realizada no llegue al $\pm 10\%$, la Comisión no intervendrá excepto que, en el periodo de un año a contar desde el momento de la puesta en funcionamiento de la modificación, hacia atrás, se hubieran realizado modificaciones que unidas a la última alcanzaran el $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión...”

Vale, bien, ¿y que pasa si superan el 10%? Pues esto lo aclara el apartado A en el que pone:

“... La Comisión o en su caso el Comité de Empresa se pronunciará en los quince días siguientes a la entrega de los documentos. Si pasados estos días, no ha habido pronunciamiento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de Empresa. Si el pronunciamiento fuese negativo, a partir de ese momento y hasta en tanto no dictamine la Jurisdicción correspondiente, la Empresa, aun cuando sea con carácter provisional, queda facultada para aplicar el incentivo.”

¿Que quiere decir esto?, El convenio viene a decir en un primer punto que si las modificaciones no superan el 10% en un año la empresa puede hacer lo que quiera, pero en caso de que supere ese 10%, entonces aquí viene lo bueno, entonces también puede hacer lo que quiera.

Este es el problema de los convenios de michelin, que no solamente empeoran las condiciones, si no que se les da carta blanca para hacer lo que quiera en todas las materias, aunque sean de tal relevancia como estas.



Independientemente de lo dicho anteriormente, la mejor arma contra estos abusos es como siempre la propia plantilla, una actitud más inconformista y menos complaciente hacia la empresa, es la mejor

opción para conseguir una situación más saludable en todos los aspectos.

La buena noticia, es que esto probablemente llegará pero a un coste muy alto para ti, ya que año tras año irás decayendo físicamente por el paso del tiempo y el desgaste, tu incentivo lindará con el salario de calificación o quien sabe, puede que vivas de la caridad de tu MAM en cuanto al porcentaje de tu producción.

Por otra parte, las escasas subidas salariales del convenio siguen siendo absorbidas por los recortes en tu tarifa y además, observarás como tus pretensiones en materia de promoción laboral comenzarán a ser más realistas, ya que tras 15 o 20 años en la empresa continuas a producción, haciendo turnos, etc, poco a poco esto hará que reflexiones sobre este y muchos otros temas.

Salud compañero@

No estimes el dinero en más ni en menos de lo que vale, porque es un buen siervo y un mal amo.

Alejandro Dumas (hijo)

LO QUE DEBES CONOCER SI ACUDES A TRABAJAR DE VOLUNTARIO



Aprovechando que a finales del pasado año la empresa solicitó voluntarios en el taller de agrícola, vamos a esclarecer cuan generosa es la empresa con los días de curre voluntarios.

Como todos sabemos o deberíamos saber, dependiendo del incremento o decremento de la apertura, nuestro plus y jornada varían, pues lo que vamos a hacer es calcular cuanto recibimos por el incremento de jornada respecto a los días voluntarios.

Para ello, haremos los cálculos con el calendario de AGI de 4 equipos del pasado año, que fueron los últimos afectados.

Para ver el cómputo exacto de la remuneración, tenemos que coger 4/3 de incremento de jornada, ya que, aunque por convenio los incrementos son de un día, ese incremento solo afecta a 3 equipos de los 4, por lo tanto este ejemplo lo haremos de 285 a 286,33 días.

- - El incremento de plus mensual sería de 7,71€ que por 14,5 pagas serían 111,795€.
- - Por otra parte en cuanto a la jornada, ganaríamos 1,166 días de bloque.

- - Si la remuneración de un día de media son unos 150 euros, solo ese pico de bloque de 0,166 días supondrían unos 25€.
- - Respecto a los **178,5€ que dan por los días voluntarios, 178,5 – 136,795 = 41,7€** esto es lo que aproximadamente te dan a mayores por ese día (quítale los impuesto).

Es curioso lo que lloramos si nos incrementaran los días de jornada por apertura de calendario en 4x8 y lo complacientes que nos volvemos por una situación similar cuando nos dan el dinero todo junto.

Esto también pone de manifiesto, muchos otros temas como: la gran estafa que suponen las P's (Activaciones) el por qué de las remuneraciones de las aperturas reducidas de 5 equipos, el turbio cálculo de las compensaciones de las tablas de apertura de los sistemas variables, etc.

Pero eso lo dejaremos para otra nota.

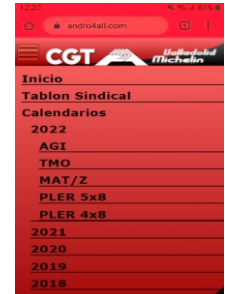


COMO TENER TU CALENDARIO LABORAL ACTUALIZADO EN EL TELÉFONO MÓVIL

Desde mediados de 2021 desde nuestra web cgtmichelin.es, hemos realizado un nuevo formato de calendarios, estos, se actualizan de forma automática, para que siempre estéis al tanto de la activaciones, desactivaciones y todas las muy frecuentes eventualidades que ocurran en tu taller.

Y para que puedas tener acceso a ellos de forma digital de la forma más simple para ti, hemos hecho este artículo/tutorial para que agregues tu calendario en forma de aplicación en tu móvil ya uses Android o iOS.

Primer paso



TFNO ANDROID

Primer paso

Accederemos al navegador, tiene que ser el nativo o Chrome, y desde aquí accedemos a la web: www.cgtmichelin.es.

Segundo paso

Una vez en la web vamos al Menú y accedemos a la ruta Calendarios/2022/[calendario de tu taller].

Tercer paso

Una vez en el calendario seleccionaremos el menú del navegador, el de los tres puntos. En el menú que visualizas selecciona la opción Añadir a pantalla de inicio.

Cuarto paso

Escribe el nombre que quieres que tenga el icono y selecciona añadir y te creará el icono en la pantalla de inicio junto al resto de tus aplicaciones, desde ese icono, al seleccionarlo te abrirá el calendario, este siempre actualizado.

Segundo paso



Tercer paso



TFNO IPHONE

Accederemos al navegador Safari, es importante que sea Safari. y desde aquí accedemos a la web <https://cgtmichelin.es>.

Una vez en la web vamos al Menú y accedemos a la ruta Calendarios/2022/[calendario de tu taller].

Una vez en el calendario, seleccionamos el icono de compartir del navegador, Situado abajo en el centro de la pantalla.

Abre el menú y selecciona la opción Añadir a pantalla de inicio.

Escribe el nombre que quieres que tenga el icono, selecciona añadir y te creará el icono en la pantalla de inicio junto al resto de tus aplicaciones, desde ese icono, al seleccionarlo te abrirá el calendario, este siempre actualizado.

Cuarto paso



EL DÍA A DÍA EN EL SERVICIO MÉDICO DE LA FÁBRICA



...PUESSS... APARENTEMENTE ESTA PIERNA ESTÁ PERFECTAMENTE



¡¡¡PERO QUE DICEE!!!
¡¡¡NECESITO IR AL HOSPITAL URGENTEMENTE!!!!



DE ESO NADA MONADA. YO SOY UNA MÉDICA PERFECTAMENTE CUALIFICADA PARA SOLUCIONAR CUALQUIER PROBLEMA QUE TENGA UN OPERARIO



¡¡¡¡DIOSSS!!!
¡¡¡...NO SOPORTO EL DOLOR...!!!

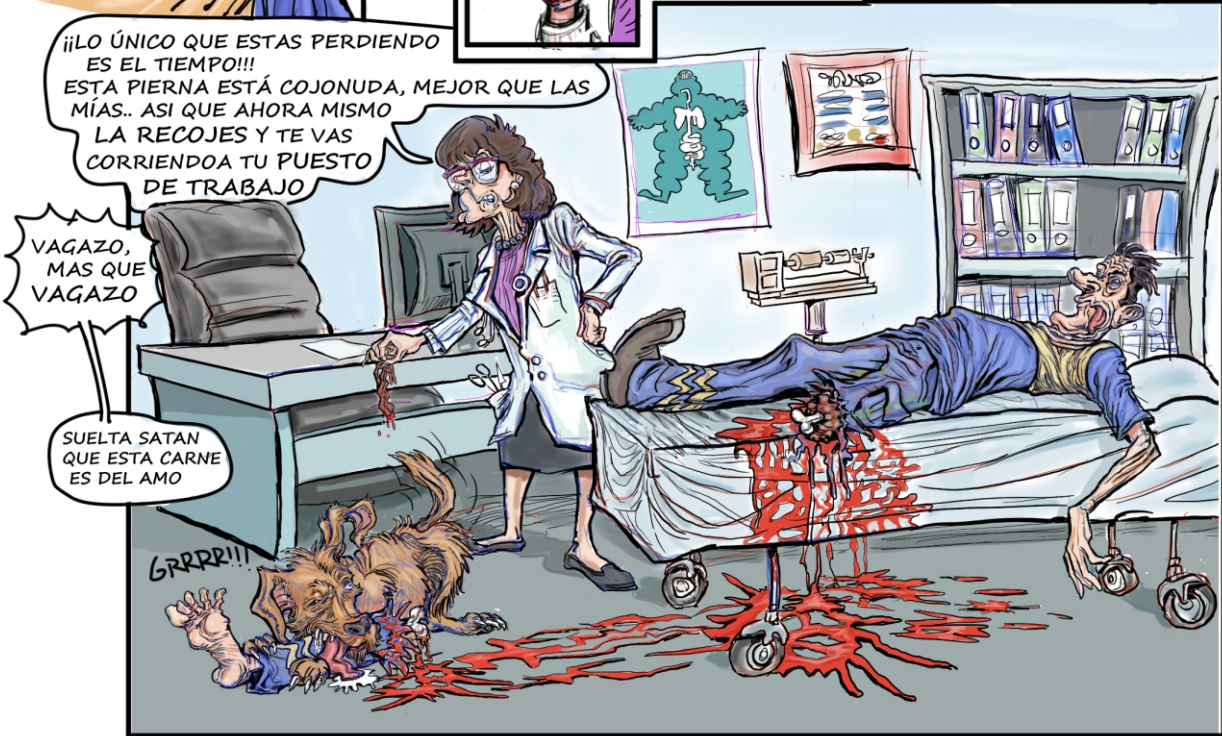


PERO QUE QUEJICAS LA OSTIA, TE VOY UN POQUITO QUE ES MANO DE SANTO

SOIS LOS JÓVENES A ECHAR REFLEX



¡¡¡¡SE ACABÓ!!!
¡¡¡PIERDO LA PIERNA SEGURO!!!!



¡¡LO ÚNICO QUE ESTAS PERDIENDO ES EL TIEMPO!!! ESTA PIERNA ESTÁ COJONUDA, MEJOR QUE LAS MÍAS.. ASI QUE AHORA MISMO LA RECOJES Y TE VAS CORRIENDO A TU PUESTO DE TRABAJO

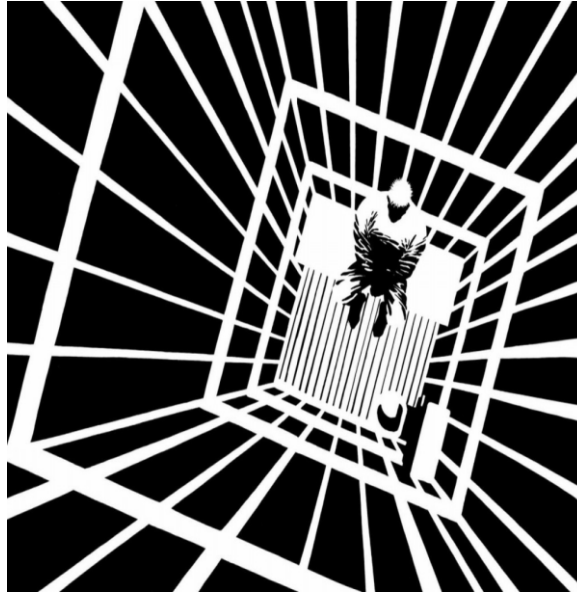
VAGAZO, MAS QUE VAGAZO

SUELTA SATAN QUE ESTA CARNE ES DEL AMO

GRRRR!!!

LA CÁRCEL DE CAUCHO

Desde Agrícola nos llegan quejas e informes de un MADEL-MAM que pulula por el taller sin saber muy bien para que, ya que cada vez que se le expone un problema que dificulta la realización de la producción con unos niveles de seguridad y calidad mínimos, se ríe de ti en la cara, y lanza balones fuera, como si su trabajo no fuera precisamente todo lo contrario. Un ser de esos que nadie echa de menos y que lejos de solucionar problemas solo los crea, que lejos de demostrar un mínimo de empatía “motiva” a los currelas con desprecios, cartitas, sanciones y burlas cada mañana en el tourné del taller, que llegó de turismo con muy malos informes (de sus compañeros) y que con su comportamiento sostenido durante el tiempo solo ha demostrado, que sus compañeros fueron demasiado benevolentes con su descripción, por todo esto y muchas más cosas, condenamos a vivir en un pozo, lóbrego, húmedo y sin desparasitar, para que recapite sobre sus actitudes y sufra un purgatorio muy merecido.



Cambiamos de año, y cambiamos de Relaciones Laborales, esperamos que los dos cambios sean para mejor, ya que para peor es francamente difícil, llevamos ya demasiado tiempo sufriendo a un “señor” que ha ostentado durante años una actitud autoritaria, reaccionaria y despótica incluso con sus compañeros. Que lejos de mediar entre los intereses de la empresa y los trabajadores, ha entendido que su trabajo se basaba en faltas de educación, amenazas y despropósitos. Es algo realmente esclarecedor que Michelin eligiera como relaciones laborales a un personaje que incluso apareció en la prensa debido a una recusación que planteamos desde cgt por difundir en un correo interno a los MAM para que intercediesen para que los trabajadores no votasen a cgt en las elecciones sindicales, esa es la imparcialidad de la que hace gala este individuo. Como despedida te dedicamos la frase tan manida “Tanta paz laves como descanso dejas”



★ODIO★ A LOS CORRUPPTOS

BURNOUT: SINDROME DESGASTE PROFESIONAL (Síndrome del trabajador quemado)



El burnout está incluida en la clasificación de Enfermedades y Problemas de Salud, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 2022

Fase de entusiasmo:

Durante los primeros años las expectativas laborales. están idealizadas.

Que suerte!!!
entré en Michelin.
"La mejor empresa
de Pucela".

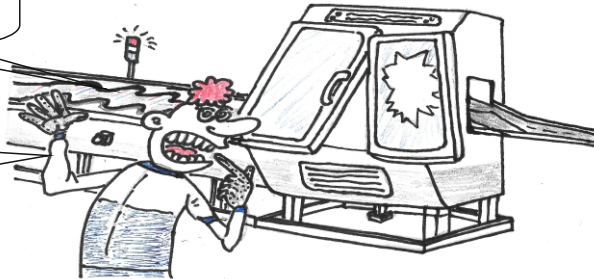


Si me lo curro me quedo para siempre!!!
Me pillo un coche, la casa, viajo, fiesta...

900 puntos todos los días.
¿Dónde están mis amigos? ahh que todos
mis amigos trabajan ahora en Michelin.

Bueno, me apuntaré al Padel
con los de mi equipo.
Así lo mismo hasta llevo
a Técnico

10 años despues...



Fase de estancamiento:

empiezas a ser consciente que excesiva implicación da lugar al abandono de otras necesidades personales.

Fase de frustración:

núcleo central del síndrome, cuestionamiento del valor del trabajo, sensación de frustración intensa, baja la motivación

TODOS LOS DIAS 900 PUNTOS, HAGO PFI's CUANDO ME LO PIDEN, BOCADILLOS DE 15 MINUTOS, PARTICIPO EN EL BRIEFING...Y LLEVO 15 AÑOS EN LA MISMA MÁQUINA, ¿QUÉ TENGO QUE HACER?

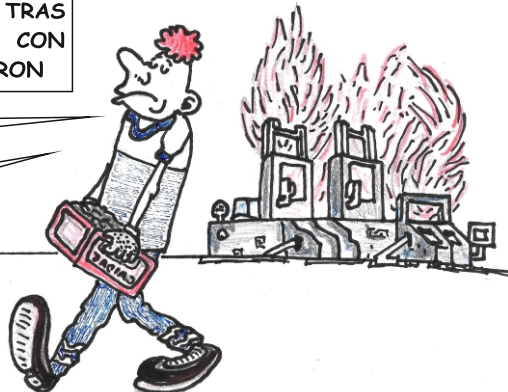


¿HAS PROBADO LA TÉCNICA DE LA CABEZA OSCILANTE CON TU JEFE?

SUS ASPIRACIONES, TRAS 15 AÑOS DE TRAGAR CON TODO, SE ESFUMARON

A MI SINCERAMENTE,
COMO SI SALEN CUADRADAS

GENSANTA!!! QUE TRISTEZA DE SITIO.



Fase de apatía:

como defensa aparece una indiferencia gradual y falta de interés frente al daño emocional ocasionado por la sensación constante de frustración profesional.



SI TE SIENTES REFLEJADO EN ESTE COMIC, Y CREES QUE NECESITAS AYUDA,
NO DUDES EN PONERTE EN CONTACTO CON CGT.

MÁS INFORMACIÓN EN: www.cgtmichelin.es

**AFILIATE A
CGT**