

# LA LEÑERA

## Edición Especial Convenio

Revista realizada por CGT en Michelin

Septiembre 2007

### ALGUNAS CONSECUENCIAS DEL AUMENTO DE JORNADA



Le traigo noticias de su marido, está muy contento con su trabajo y les envía a usted y a sus hijos un beso.

**“NO” A LA PROPUESTA DE LA EMPRESA**

## **EDITORIAL**



La jugada parece perfecta:

**H**an llegado las vacaciones y el panorama es desolador. La empresa realiza su tristemente famosa propuesta con carácter de final, última y definitiva.

La propuesta en cuestión contempla entre otras las siguientes lindezas:

- Aumento de jornada.
- Aumento de la variabilidad y la flexibilidad.
- Mínimos aumentos para la recuperación del poder adquisitivo.
- Ningún avance en cuestiones sociales.
- Un planteamiento que intenta dividir a la plantilla.
- El espíritu Michelin como preámbulo de convenio.
- Un canto a la igualdad de género que no dice nada.
- Recoge y mejora levemente la ley de violencia de género promulgada por el gobierno de obligado cumplimiento.
- Aparece un enorme y farragoso apartado sobre la diversidad.

A todo esto añadir un comité dividido en el que UGT, USO y CSI sucumben a los "encantos" de la oferta. Y quizá, eso está por ver, una plantilla dividida por el contenido de la oferta de la empresa. La idea parece ser "rumiarlo, asumirlo y tragar".

Pero a la vuelta de vacaciones desde CGT constatamos, que **esta vez no**, que estamos vivos, tenemos conciencia, somos buenos trabajadores y no esclavos sumisos a los que empresarios inmisericordes ayudados por malos sindicalistas intentan anestesiar de por vida a cambio de prebendas que les permita seguir viviendo como reyes.

Unos aumentando su cuenta de resultados y

sus dividendos y otros como liberados voluntarios a 5x8 y en condiciones de garantizarse la buena vida y lo mismo para sus hijos.

Pero si alguien tiene dudas sobre la maldad de la oferta de la empresa aquí tenéis lo que nadie salvo CGT os contará sobre ella:

### **La variabilidad de este convenio**

Modifica el plazo de confirmación de la activación de los DPT's de entre 15 y 45 días a 1 y 14 días.

La prima será de 75€ si el aviso es con más de 15 días y de 95€ si el aviso es menor de 15 días.

La empresa pretende acordar recuperaciones individuales al módico precio de 27€. Pero existe un acuerdo en el SERLA de Febrero de 2005 que dice lo contrario.

El ámbito o talla pretende minimizar las activaciones a líneas, máquinas y grupos de trabajadores, que les permita producir a la carta con el mínimo coste.

### **Conciliación de la vida laboral y personal y calidad de vida**

Hemos de partir de la base de que el incremento de permisos retribuidos que la empresa cedió en el convenio anterior y del que tanto alardea, queda minimizado si tenemos en cuenta que este tipo de permisos nació en torno a sistemas de trabajo como el 1x8, 2x8, 3x8 y 2x4. En la actualidad con los sistemas variables de 5x8 y 4x8 y con la política descarnada y sin conciencia de maestría y gestores de personal (los permisos corren peligro de reducirse en un 40%) la realidad es que muchos trabajadores acosados hacen coincidir permisos retribuidos con días de descanso y eso no vale, existen decenas de sentencias que lo acreditan.

Dicho esto, en la oferta de este año, resaltar que nos aumenta los días de permiso por

fallecimiento de familiares directos, imaginamos que para compensar por los que no pudimos estar con ellos mientras trabajábamos sábados, domingos y festivos.

Si nuestra suegra se casa de nuevo ¡toma ya! un día.

Las licencias sin sueldo, en cristiano excedencias, las contempla el Estatuto de los Trabajadores más ampliamente.

**La verdadera conciliación pasa por adecuar nuestro tiempo de trabajo y ocio al de nuestras familias y de la sociedad en general.**

### Empleo

El CIJV, para entendernos 70/30, es el peor contrato que alguna mente preclara de esta empresa haya podido urdir. Lo rentabilizan como indefinido y los trabajadores lo sufrimos como denigrante, discriminatorio y nefasto.

Pretenden con esta oferta crear con los sindicatos firmantes comisiones de trabajo para analizar la continuidad o no de los CDD's y para abordar e instaurar si procede el tema de los grupos profesionales. Conviene recordar que este tema está recogido en todos los convenio desde el año 85. Si la oferta de este convenio no mejora sustancialmente y cubre nuestra plataforma de mínimos que todos conocéis, CGT no firmará este convenio. ¿Os imagináis esas comisiones de trabajo sin luz ni taquígrafos?. O como siempre ni siquiera se reúnen o mercadillo a la vista.

Los sistemas variables no crean empleo, lo destruyen. Sólo en Valladolid 400 empleos menos en los últimos 6 años y en Aranda 750, el único objetivo es la productividad. Máquinas trabajando 365 días al año y obreros a contracorriente, esclavizados en un sistema inhumano e incomprensible.

Alardean y presumen de respeto a las

personas y constantemente vemos a la maestría y gestores de personal, presionar sin ningún pudor para conseguir jornadas a título individual “**voluntarias**” que cubran bajas, permiso y malas planificaciones.

### Nada está tan mal que no sea susceptible de empeorar

**Para terminar creemos que nadie en su sano juicio que esté afectado por un sistema variable pueda decir que sí a una oferta que aumenta su jornada, incrementa la flexibilidad y no tiene mejoras sociales.**

**Si perteneces a cualquier otro sistema, permítenos varias consideraciones que tendrás que hacer antes de pronunciarte en el referéndum:**

**-Con el perfil que tienes cualquier día un gestor de personal sin entrañas, te aconsejará que milites en un sistema variable.**

**-No permitas que la empresa te utilice para empeorar la situación laboral y la calidad de vida de tus compañeros.**

**-Date el gustazo una vez en la vida y dile que NO al gran patrón, al que sólo le mueve la productividad y que nos trata como a máquinas, el voto es secreto.**

## INDICE

EDITORIAL .....	2,3
UNA HISTORIA ANTIGUA.....	4
SERVICIOS PRESTADOS.....	5
TABLÓN SINDICAL .....	6
EL FANTASMA DEL AIRE.....	7
5X8= RETROCESO... ..	8,9
LA FIRMA DEL CONVENIO .....	10
LA CÁRCEL DE CAUCHO .....	11

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 y ofendidas para lo que quieran expresar.

Si deseas colaborar con “LA LEÑERA” debes entregar tu artículo a algún delegado de CGT Michelin o mandarlo por correo electrónico [cgtvall@gmail.com](mailto:cgtvall@gmail.com)



## **UNA HISTORIA ANTIGUA**

**C**uentan que en la antigua Grecia (donde, sobre todo los poderosos, tal vez por no tener otra cosa que hacer, tenían cierta inclinación hacia la sodomía) hubo un noble que, sintiendo gran atracción hacia un bello efebo, no era correspondido por éste. Así pues decidió comprar sus favores:

Mira -le dijo- ves este precioso corcel. Puede ser tuyo. Lo único que tienes que hacer es yacer conmigo y no hacer nada más. Yo lo haré todo. El muchacho dudó. No quería acostarse con él pero tener un caballo (ese CABALLO) era algo muy tentador. ¡La de cosas que haría él con ese caballo! Y lo único que tenía que hacer era dejarse hacer. Tampoco parecía tan grave. A otros les tocaba hacerlo por mucho menos que un caballo (ese CABALLO). Lo haría, y pensó que aquellos que le recomendaban que no lo hiciera seguro que opinaban así por pura envidia.

El joven recibió el caballo como le había prometido y además la oferta de tener un lugar donde guardarlo si repetía a la noche siguiente. Y repitió.

Después recibió una bonita manta para el caballo y, cada noche, recibía un nuevo regalo, pero, cada vez, el regalo era de menos valor. El mozo lo comprendía pues el señor le había contado que sus finanzas estaban cada vez peor.

No te preocupes. Cuando mi situación mejore serás debidamente recompensado -dijo el noble-.

La situación financiera no mejoraba y ya no recibía regalos, pero no importaba, había que tener fe. Ya vendrían tiempos mejores. De momento había que aguantar.

Pasó el tiempo y el noble le dijo que su situación era catastrófica, necesitaba

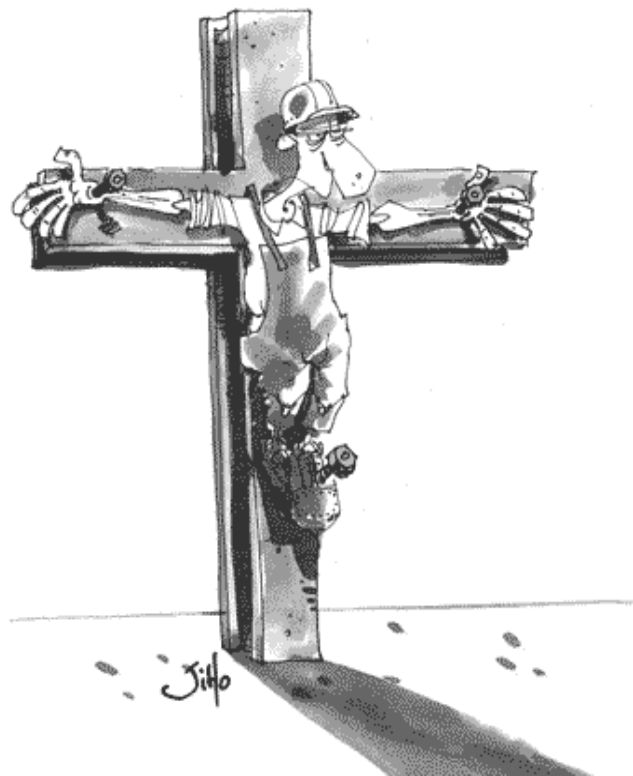
que, esta noche, le devolviera el último regalo que le había hecho. Era una pequeña talla hecha en hueso. Nuestro protagonista dudó un instante, pero lo tuvo claro enseguida:

La pequeña talla carece totalmente de valor y si aguanto seré, sin duda, recompensado cuando sus negocios mejoren. Seguiré acostándome con él. -pensó-.

Cada noche, con una nueva excusa, le fue pidiendo, uno a uno, todos los regalos que le había ido haciendo y el joven cada noche se daba a sí mismo una nueva excusa para devolver los regalos.

Al final, el noble, recuperó el caballo y siguió disfrutando con el efebo cada vez que le vino en gana sin tener, ya, que hacer ningún regalo, ni siquiera ninguna promesa.

En la Red.





# SERVICIOS PRESTADOS

Nos ha llegado una información donde se ve que la empresa paga por los servicios prestados.

Son traslados de trabajadores de la fábrica de Vitoria a la de Valladolid cuyo mérito, es **ser hijo de**, qué casualidad, sindicalistas de UGT, CSI y USO, afines al régimen de la empresa.

No os dejéis engañar. Nos utilizan para hacer sus negocios particulares.

Sirviéndose de su posición, “negocian” la entrada de sus hijos en la empresa. Y luego siguen haciendo “negociaciones” con los traslados.

Esto es lo que trasciende. ¿ Cual será el grueso del negocio?

## LISTADO DE PETICIONES DE TRASLADOS

N <sup>a</sup>	APELLIDOS, NOMBRE	COMPROMISO	PUESTO EN VITORIA
63724	DIEZ RIAÑO, JUAN JOSE	SOBRINO HOMPANERA	OPERADOR COCCIÓN
63806	VIVERO ALVAREZ, DAVID	HIJO DE VIVERO (CSI)	FABRICACION MANTENIMIENTO
63807	FERNANDEZ SAN MIGUEL, PABLO J.	HIJO DE FERNÁNDEZ ALVAREZ (UGT)	CONDUCTOR MAC
64146	GARCÍA LOPEZ, FRANCISCO	HIJO DE GARCÍA CORTÉS (CSI)	TERMINACION BNS
64147	MARTINEZ MAGDALENO, JESÚS MIGUEL	HIJO DE MARTINEZ GALLARDO (CSI)	FABRICACION MANTENIMIENTO
64181	RIAÑO DIEZ, LUIS	SOBRINO HOMPANERA	CONFECCIÓN PAP
64193	MORO SAEZ, MIGUEL ANGEL	HIJO DE MORO RODRIGUEZ (CSI)	COCEDOR
64269	DIEZ PASTOR, ISRAEL	HIJO DE CAZAÑA (USO)	OPERADOR LINEAS
64270	DIEZ PASTOR, CRISTIAN	HIJO DE CAZAÑA (USO)	CONFECCIÓN AROS
64375	DEL OLMO SANZ, ANDRÉS	SOBRINO DE ROMAN BELTRAN	OPERADOR COCCIÓN
65035	GARCÍA TAPIA, PABLO	HIJO DE GARCIA MARCOS (CSI)	APROVISIONADOR PROCESO

Atrévete a desenmascarar a los sindicatos afines a la empresa



## TABLON SINDICAL

Desde que se celebrara la primera reunión del Comité Intercentros con la Representación de la Empresa el 28 de Marzo de 2007 hasta la decimotercera el 20 de julio de 2007, CGT ha transmitido a los trabajadores reflexiones sobre la marcha de las negociaciones para el Convenio Colectivo. A continuación recogemos algunos fragmentos de las notas que hemos publicado en los tablones.

<<En las negociaciones del Convenio Colectivo la Representación Empresarial (R.E.) conscientemente se olvida de la plataforma del Comité Intercentros (C.I.) tratando de imponer su propuesta, en la que el núcleo de la misma, se basa en el uso perverso de plus: plus trabajo (en sus versiones más duras de plus flexibilidad, plus disponibilidad y plus voluntariedad) aumentando el tiempo de trabajo en el computo anual, ofreciendo a cambio unos euros más en el plus económico. El resultado de este cambio interesado y antisocial es un sometimiento y más deterioro en el trabajo>>.

13 de Abril de 2007.

<<Esperemos que nadie dé su conformidad a empeorar un sistema de trabajo como el 5x8 variable, que nació para uso y abuso del patrón, que va en contra de cualquier tipo de conciliación entre la vida laboral y la familiar, pero que parece ser que la vieja máxima se vuelve a cumplir: nada en este mundo está tan mal que no sea susceptible de empeorar>>.

18 de abril de 2007.

<<En definitiva estamos en las mismas. Nos habla de "calidad de vida" de "conciliación de la vida familiar y laboral" pero el concepto que tiene es interesadamente erróneo y, por lo tanto, contrario al que tenemos los trabajadores. Su interés respecto a estos dos temas es sacrificar los derechos y el bienestar de los de siempre (nosotros los trabajadores), para que tengan más y vivan mejor los mismos (el amo y sus secuaces)>>.

17 de mayo de 2007.

<<Las propuestas de la empresa para el convenio, desde el inicio de la negociación, han dado un giro opuesto a lo que debe ser una oferta para la negociación, han mostrado una imponente regresión y un peligro para los derechos de los trabajadores. No ha cesado, a través de un lenguaje engañoso, de intentar convencer de las falsas virtudes de sus propuestas>>.

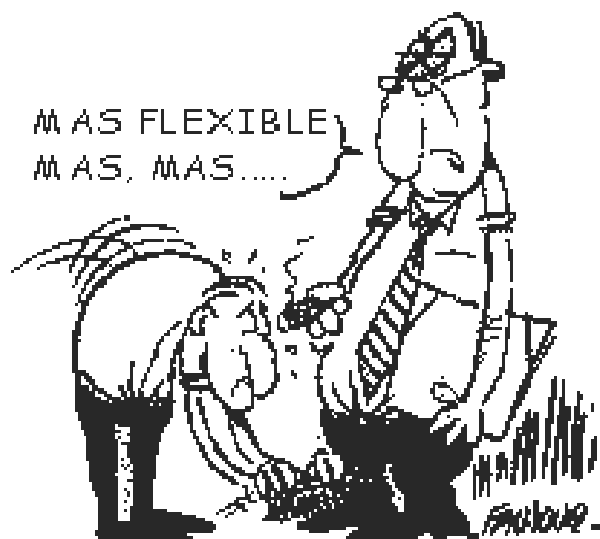
25 de mayo de 2007

<<Contra la intransigencia empresarial fuerza trabajadora>>.

6 de Junio de 2007.

<<Hay que escuchar las cuestiones que plantean los representantes de los trabajadores; la R.E. debe responder con argumentaciones y razones consistentes. Pero nó, lo que la R.E. ha pretendido es imponer sus propuestas sin diálogo y sin debate. Y es que sabe que lo que propone (ampliar, flexibilizar más aún los sistemas de trabajo más penosos y esclavizantes, y, disminuir los tiempos de descanso) va en contra del progreso de los trabajadores a pesar de la compensación económica que esgrime como un avance para ellos>>.

23 de julio de 2007



Sección Sindical de CGT en Michelin



Cuidate de las falsas promesas de la propuesta de la empresa

# EL FANTASMA DEL AIRE



**E**l fantasma tenía forma de centinela. Se hacía visible cuando un trabajador entraba en el comedor de la fábrica para comer el bocadillo. Desde hacía muchos años el tiempo de bocadillo era de treinta minutos. Pero de unos meses para acá el fantasma merodeaba también por el interior del comedor anunciando que el tiempo de bocadillo iba a ser de quince minutos. El trabajador apenas lo veía porque el fantasma solo se hacía visible cuando pronunciaba 'quince minutos' dejando una estela de aire enrarecido apenas perceptible. El trabajador, la primera vez que lo oyó, se quedó sorprendido; algo extraño (el fantasma) aparecía y desaparecía como una ráfaga. En el comedor, a veces, coincidían varios trabajadores; el fantasma pertinaz aparecía en la entrada del comedor cuando cada trabajador pasaba al entrar y al salir-; también cuando anunciaba 'quince minutos' a todos los que estaban en el interior del comedor. Pero los trabajadores cada vez hacían menos caso al fantasma-centinela.

Al cabo de unas cuantas semanas el fantasma anunciaba 'veinte minutos'. Los trabajadores se

preguntaban cómo así, cómo era posible que un fantasma pudiera cambiar su anuncio si los fantasmas son bichos extraños. Seguía anunciando 'veinte minutos', pero cada vez que lo hacía la estela que dejaba era más imperceptible. Finalmente, no volvió a hacer acto de presencia. Los trabajadores siguieron con los treinta minutos de bocadillo como era la costumbre; de vez en cuando hablaban del fantasma que se había volatizado -fantasma de aire- y se preguntaban quienes le habían enviado, y hablaban de ellos.

Pero un tiempo después de que el fantasma hubiera desaparecido, se ha podido saber que los que le habían enviado están fabricando un nuevo fantasma más enrarecido si cabe, que prevén hará acto de presencia en un tiempo inesperado.

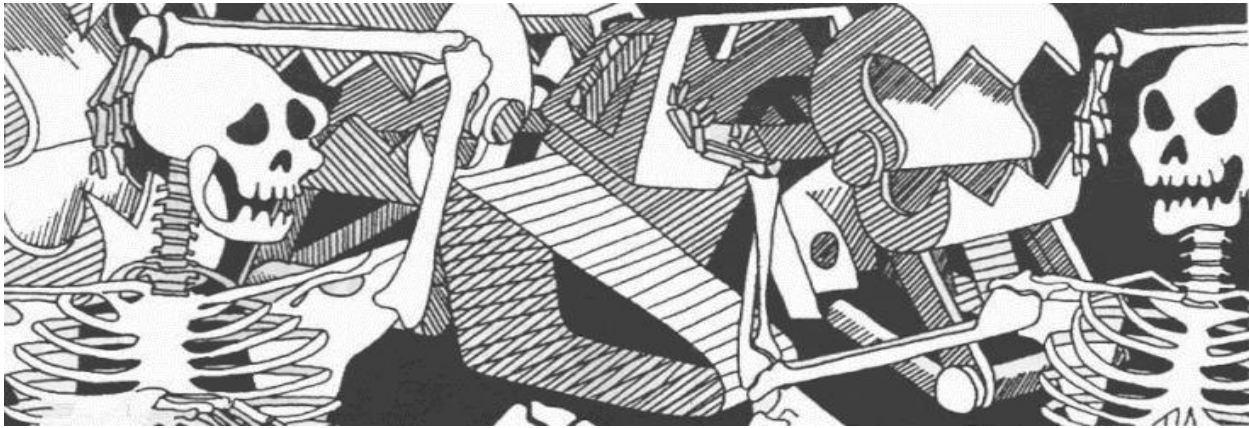
José Antonio Vázquez Sangrador



Libérate de los fantasmas del miedo



# 5X8= RETROCESO EN LAS CONDICIONES LABORALES, PERSONALES, FAMILIARES Y SOCIALES



Después de siglo y medio de luchas, los trabajadores del occidente europeo han logrado jornadas de ocho horas diarias, haciendo que en este siglo se haya visto cumplida aquella vieja aspiración de los tres ochos: ocho para trabajar, ocho para descansar y ocho para vivir. No me extenderé en demostrar que este logro no se ha debido en la historia a la bondad de los gobiernos o de los intereses empresariales, sino que se ha logrado gracias al esfuerzo de muchas generaciones de trabajadores dispuestos a mejorar su condición humana.

Cuando todas las miradas apuntan a la reducción del total de horas de trabajo, así como a una distribución de estas que permita al trabajador el mayor disfrute de su vida (semana inglesa, fines de semana libres, etc) aparece una gran multinacional francesa, Michelin, planteando a sus empleados el trabajo en los fines de semana y festivos alcanzando la destrucción casi absoluta de los tradicionales ritmos de descanso/convivencia/trabajo de nuestra sociedad.

Cuando todo parecía que la máquina iba a liberar al hombre de la esclavitud del esfuerzo para permitirle gozar en plenitud de una vida prospera y feliz, los intereses que mueven la máquina se manifiestan sinceros y nos recuerdan que en su esquema mental es el hombre el añadido de la máquina y

debe ser el quien baile al ritmo que ésta le marca. Y si la maquina puede y debe trabajar todo el año, ¿por qué no lo va a hacer el hombre?.

El mundo, a pesar de todo, ha avanzado mucho. La moral y el orgullo desmedido por el trabajo ha dejado felizmente paso a una ética apoyada, no en la holganza, sino en el disfrute, en la convicción de que si el trabajo es necesario para vivir, esto no significa otra cosa sino que es el vivir lo realmente importante, incluso la ley ha señalado a un *hombre bueno* para que las aberraciones, los atentados contra la dignidad y la vida de las personas no prosperen en la inmunidad. Ese *hombre bueno* que se ha buscado la ley, no puede volver la espalda a la realidad de miles de personas que

verán desechas sus vidas por el capricho egoísta de un puñado de accionistas. Ese *hombre bueno* no puede callar, porque si calla tendrán que rugir quienes pagan su almuerzo, su sueño, su bienestar.

El "quinto turno o quinto equipo" es una ruleta que gira sin fin ni cuento con números que no son ni rojos ni negros, en la que el mecanismo que la mueve, las máquinas, no conocen otra vida que estar siempre dando vueltas, pero precisan para tal menester de currantes que les transfieran





buen parte de su vida a intervalos regulares. Ni siquiera las abejas podrían aguantar tal infinita producción de miel. Y por eso somos más perfectos que el resto de las alimañas, eso es inteligencia, raciocinio y eficacia; pero ni es vida, ni es sabia, ni el producto final es rica miel.

¿Será que la fabricación de ruedas precisa de un horario de trabajo rotativo y circular y de una atención continua?

Pero ¿pueden los beneficios por si solo justificar semejante horario laboral?

Podría aducirse que generan puestos de trabajo, (cosa que el tiempo juez y parte nos dirá), ¿Y ese es el único camino?, se podría diversificar la producción, reducir la jornada laboral, o contentarse la empresa con mantener el ranking que ya tiene...No se trata solo de crear puestos de trabajo, sino de que esos puestos sean dignos; y ya resulta pesado estar "atado" a una cadena de producción durante ocho horas seguidas (y menos mal que se puede echar algún que otro cigarro y el almuerzo); ya resulta pesado cambiar cada dos por tres el metabolismo del cuerpo y no coincidir con los demás miembros de la familia todo el tiempo que parece natural y razonable.

Podría añadirse incluso que bien pagado, a lo mejor trae cuenta, ¿Pero que precio tendrían entonces por ejemplo las succulentas partidas de cartas de las tardes de los sábados, o la siestecilla al arrullo de

dibujos animados y malas películas, o los paseos a media tarde regados con algo de vinillo y mucho de amistad, o la bulla de los niños que tras una semana de tarde y otra de noche por fin verían a su padre, y además a sus anchas sin que se interponga ningún horario laboral o escolar. ¿Qué precio tendrían entonces las mil y una cosas que pueden hacerse, incluido tirarse en el sofá embobado mirando los cristales de la ventana?

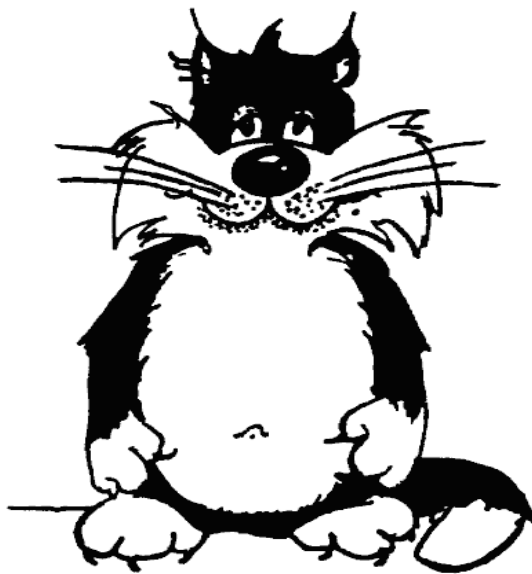
¿Pero todavía alguien cree que todo esto tiene un precio?

Si no se apagan las máquinas, crece la producción; si crece la producción aumentan los puestos de trabajo; si aumentan la producción de los puestos de trabajo crecen los beneficios. Pero no estamos hechos de goma preparados para rodar en una carrera sin fin, deben darse cuenta que estamos hechos de carne y hueso y además somos capaces de sentir, soñar, reír, llorar, desear, añorar... y en cuanto al tema laboral *trabajar para vivir, no vivir para trabajar.*

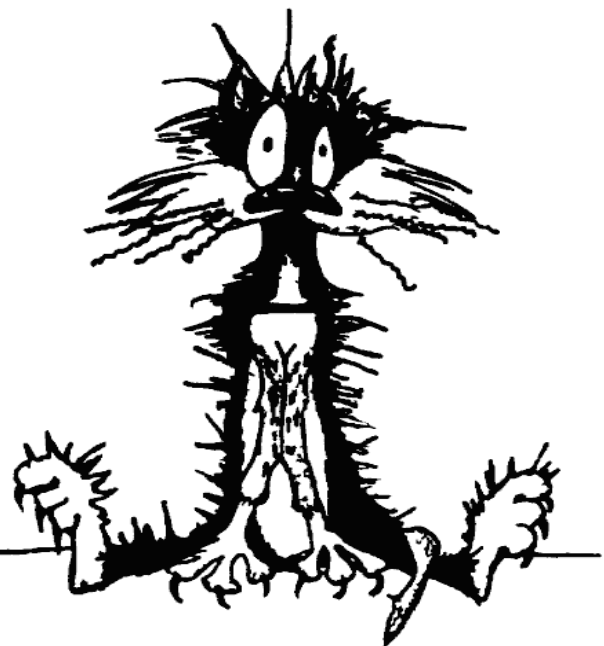
Texto extraído de la revista "Despertad"(1991)

Antonio Rivera profesor de historia contemporánea de la universidad del país vasco

Cirilo garcía profesor de la UPV-EHU



**JORNADA NORMAL**



**SOMETIDO AL 5X8**

Hoy por tí mañana por mí

## LA FIRMA DEL CONVENIO

**L**a idea de que hay dos cosas importantes en este mundo: la sanidad y fabricar ruedas y que, de entre las dos, es aún mas importante la segunda si se tiene en cuenta que, tanto en fines de semana como en festivos, la sanidad solo mantiene activadas las urgencias, no es un comentario gracioso sino una realidad cada vez mas evidente.

En Michelin hay un sistema, que es el "5 x 8" flexible, al que la empresa no deja de alabar, se esfuerza en proclamar que es el preferido de los trabajadores y está intentando poner las bases para hacer que sea el único en el que se basen todos los colectivos de fabricación. A esta labor se unen, de hecho, algunos sindicatos.

Se desactiva un viernes en equipo "A" o un lunes en equipo "A" con la excusa de que nos viene bien a los trabajadores y se activa un sábado de julio o el día de la fiesta de Valladolid (8 de septiembre) porque así lo permite el calendario. Pues bien, que se enteren los que negocian con la empresa que nuestros intereses son otros muy diferentes, que no queremos que firmen nada que no sea conforme a lo estrictamente pactado (solo de pensar en todo lo pactado ya da miedo) y que si, con tanta seguridad saben lo que nos interesa,... ¿por qué no se van y nos

dejan de fastidiar?

Que todos los trabajadores de Michelin sepan:

- Que éste es un sistema que te priva, antes o después, de una relación familiar armónica y, de manera inmediata, con tu vida social; todo ello a cambio de... una miseria.

- Que el favorecer o permitir que siga creciendo solo hará que sea más interesante para la empresa en detrimento del trabajador, y fijará un método de trabajo antinatural como algo normal.

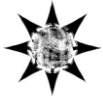
- Y que, quien ahora cree que nunca se va a ver afectado por él, tarde o temprano se puede llevar una desagradable sorpresa.

Antes de acudir a las urnas y decidir la firma de este convenio, rogamos a todos los trabajadores que echen un vistazo al calendario de "5 x 8", que se imaginen que tienen que seguirlo, que hagan cuentas de los domingos y días de fiesta que trabajarían y que tomen nota de los que, marcados en verde, le pueden activar. Después, si es que todavía no lo tienen claro, que añadan dos jornadas más de trabajo y busquen fechas libres.

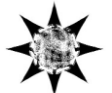
**TODO EJERCICIO SOLIDARIO  
ACABA TENIENDO  
RECOMPENSA  
VOTA LO QUE QUIERAS, PERO  
SÉ RESPONSABLE.**

**A.C.C.**





# LA CARCEL DE CAUCHO



En un número especial de La Leñera, dedicado a la negociación de un convenio que ya acumula diez meses de retraso, la sección la cárcel de caucho también dedica una sentencia especial. Sentencia que por desgracia solo será imaginaria, aunque el daño que producen los sentenciados sea real e irreuperable. Por unanimidad y sin que nadie haya encontrado un solo argumento que les disculpe, ingresan en nuestro penal las secciones sindicales de UGT, CSI y USO.

UGT por traicionar y vender los intereses de los trabajadores así como la confianza del Comité Intercentros (CI) al que engañó haciendo por su cuenta una miserable oferta a la Representación Empresarial que ésta cazó al vuelo como ya habían pactado antes. Estos individuos son la vergüenza de cualquier sindicalista que se precie.

CSI, pandilla de colegas medradores, no engañan a nadie pues sabemos de donde vienen y a donde van, pero eso no les disculpa de la puñalada trapera que dieron al CI apoyando la oferta de la que hablamos anteriormente en el caso de UGT. En fin, un sindicato amarillo.

USO es un caso especial; este sindicato con aroma de incienso e impenitentemente arrimado al poder, tiene en Michelin una sección sindical colonizada por tráfugas impresentables; estos elementos presumen de legalismos que jamás han cumplido y, en caso de duda entre lo mejor para los trabajadores y lo que manda el patrón, no dudan ni un segundo en ponerse del lado del patrón.

Jamás pensamos que esto llegaría a ocurrir, no hay más remedio que empapelar a todos aquellos trabajadores que a lo largo de la negociación, desoyendo las indicaciones del CI, han acudido al tajo voluntariamente demostrando bien a las claras cuales son sus prioridades ¡que pena!



## CON HUMOR



elroto@inicia.es

Nunca es tarde para decir que "NO"

**SI NADIE TRABAJA POR TI**



**QUE NADIE DECIDA POR TI**