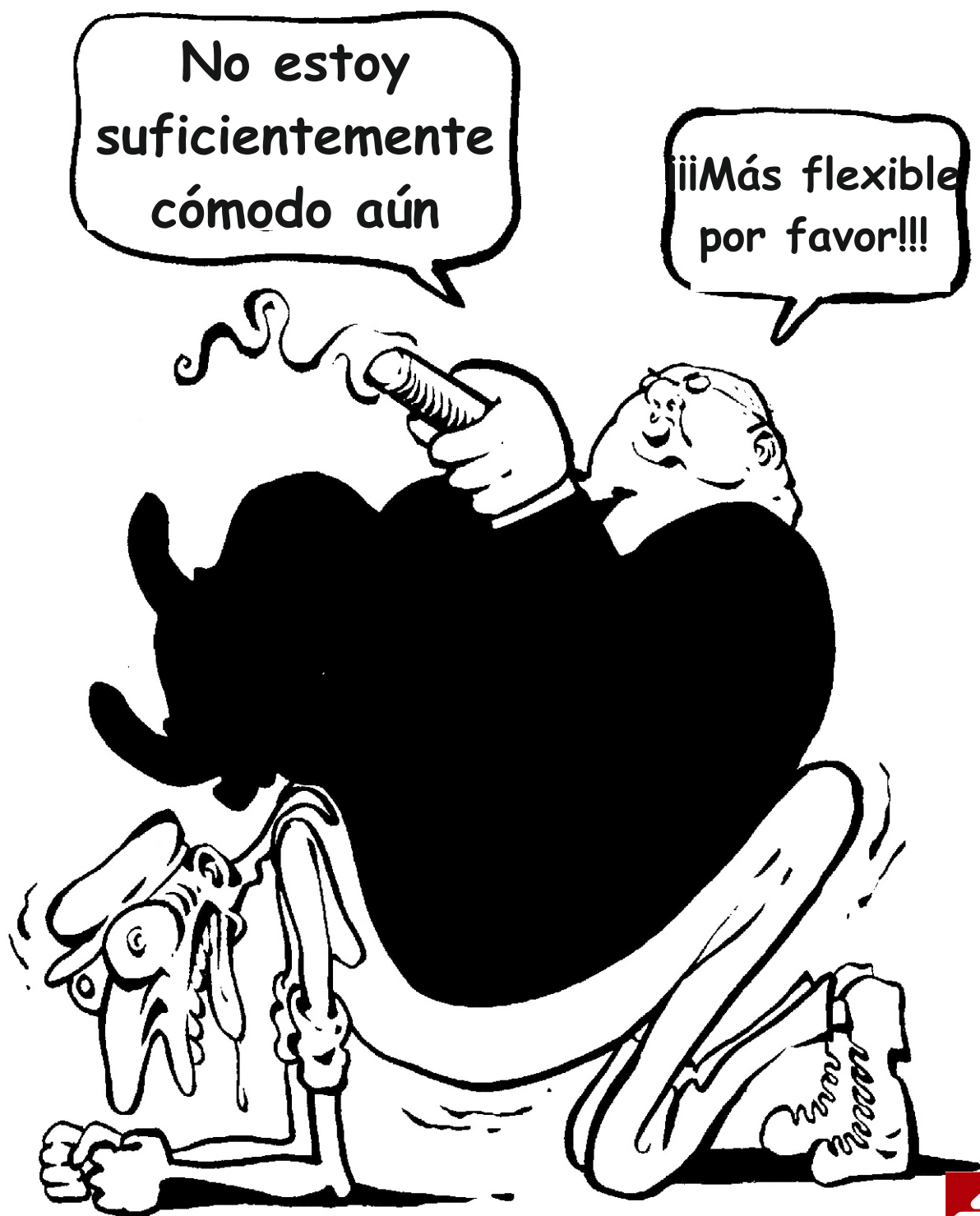


Involución de los sistemas de trabajo



¡EXPRESA TU RECHAZO!



LO QUE LA REALIDAD ESCONDE

Lo primero agradecer a todos/as trabajadores/as que con vuestra firma intentasteis defender vuestros derechos, presionando a los distintos comités de empresa, para que se convocaran Asambleas Generales, previas a cualquier tipo de acuerdo con la multinacional, aunque al final el sindicato mayoritario CSIF-UGT-CCOO, en adelante C.U.C., se negó en redondo, demostrando así a quien defienden.

Desde el día 10 de abril, fecha en que Michelin consigue su objetivo de flexibilidad, con el aval de la mayoría del Comité Intercentros (C.U.C.), la empresa no para de cambiar el ritmo de trabajo, modificando calendarios sin descanso, a consecuencia de la aplicación del acuerdo, y esto es solo el principio.

Varios talleres están sufriendo activaciones, desactivaciones, horas fuera de jornada y puntas de producción, cuando ha pasado poco más de un mes de su aprobación, y con la inestimable ayuda de los voluntarios, que nunca faltan.

Nos da la sensación de que somos las nuevas cobayas del patrón, con las que experimentan, con el objetivo principal de observar hasta donde son capaces de tensarnos y exprimarnos. A continuación plasmamos la explicación del acuerdo que todos deberíamos entender perfectamente, pues va a condicionar nuestras vidas.



DOS SISTEMAS DE TRABAJO

4 EQUIPOS: De 278 a 308 días de apertura de instalaciones.

5 EQUIPOS: De 312 a 333 días (zona reducida) y de 333 a 354 días Zona extensiva.

Los límites inferiores de apertura de las instalaciones serán de 268 días en 5 equipos y de 245 días en 4 equipos.

De un año a otro puede variar a la baja la apertura de las instalaciones en un máximo de 21 días.

La flexibilidad la dividen en dos fases.

1ª FASE: Activaciones y desactivaciones (días verdes o días X y días de desactivación o cierre).

2ª FASE: Días de cierre con descuento económico.

1ª FASE

Activaciones anuales:

5 equipos: máximo 20 días verdes o días x, eso supone un máximo 12 días por equipo.

4 equipos: Máximo 17 días verdes o días x, eso supone 12,75 días por equipo.

Desactivaciones anuales:

5 equipos: máximo 30 días al año, supone 18 días por equipo.

4 equipos: máximo 25 días al año, supone 18,75 días por equipo.

2ª FASE

Cierre de instalaciones.

Se pasará a la 2ª fase de dos formas distintas.

5 equipos: A partir de que se desactiven 30 días en un año (18 por eq.) o cuando tu equipo tenga la bolsa negativa con -40 días, esto no es en un año, sino, durante toda tu vida laboral.
Descuento por día de cierre 148 €

4 equipos: A partir de que desactiven 25 días en un año (18,75 días por eq.) o a partir de que tu equipo tenga la bolsa en negativo con -40 días.
Descuento por día de cierre 133,6 €.

A cada persona le pueden descontar hasta 15 días, 2.220€ en 5 equipos o 2.004€ en 4 equipos.

Para las personas ligadas a otros sistemas de trabajo el descuento se aplicará dividiendo el salario bruto anual por la jornada anual y sumándole el 20% del salario diario.

Algunos comunicados sindicales recogen que no te puede afectar económicamente por encima del plus de sistema, se puede comprobar que es totalmente falso cuando cierran días en la 2ª fase.

En el sistema de 4 equipos: los calendarios que tengan aperturas a partir de 297 días, obligarán a trabajar domingos y festivos hasta un total de 18 al año, vemos como han modificado nuestras condiciones laborales teniendo que realizar domingos y festivos en 4 equipos.

Hace años se frenó este abuso por medio de movilizaciones, hoy en día la multinacional lo aplica con la colaboración de sus lacayos.

Cuando un equipo entra en la segunda fase, aplican a todos los operarios de ese equipo un descuento económico de hasta 148 € día y los sindicatos firmantes lo han aceptado sin p e s t a ñ e a r . ; ; I N C R E I B L E Y VERGONZOSO!!!

La empresa interesadamente puede jugar con las previsiones y desactivar días de trabajo en cualquier periodo del año, para sacar tajada de ello.

Si se entera la patronal de este acuerdo pronto intentarán aplicarlo en todas las empresas del país, de esta forma, seremos todos los trabajadores los que paguemos los cierres de



días por parte de las empresas y será una alternativa demasiado golosa frente a los ERE's suspensivos, en vez de pagar el estado, con nuestro paro generado, el 70% del salario como hasta ahora, que sean los trabajadores los que paguen las imprudencias y los desmanes de las empresas de su bolsillo.

Eso se traduce en culpar al pueblo de una situación que no hemos creado.

En otros tiempos, eran los impuestos, que los señores feudales obligaban a pagar a los campesinos con buena parte de sus cosechas, a cambio de una hipotética protección, que normalmente se traducía en despotismo y abuso de poder. En el sg XXI lo único que cambia es la forma de llamarlo, utilizan las palabras mágicas flexibilidad-productividad y asunto zanjado. En la edad media, los señores feudales contaban con los vasallos para recaudar impuestos en especie, en el sg XXI arrojan contra la clase trabajadora a sus propios representantes para que hagan el trabajo sucio.

REGULARIZACIÓN DEL SISTEMA

Al final del año se regulariza el 50% de la bolsa de horas, tanto en positivo como en negativo, con un máximo de 6 días por equipo.

Ejemplo de regularización en 5 equipos con los mismos días de deuda por equipo:

Todos los equipos a final de año deben 15 días de bolsa, como se regulariza el 50% son 7,5, pero como el máximo a regularizar son 6 días, en este caso todos los equipos regularizarían 6 días.

6 días x 5 equipos = 30 equipos / 3 turnos al día = 10 días de regularización.

Por lo tanto, si al año siguiente la empresa quiere una apertura de 325 días, trabajarás en un calendario de 325 días, pero la prima será la que recoge la tabla de 315 días, o sea 130€ menos al mes en tú nómina por 14,5 pagas al año a cambio de 6 días de tu bolsa negativa. *A eso el C.U.C lo llama un buen acuerdo, ¿para quien?*

Ejemplo de regularización de 5 equipos con distintos días de deuda por equipo.

Cada equipo debe los siguientes días: eq.1 -13. eq.2 -12. eq.3 -10. eq.4 -14. eq.5 -8.

Si la empresa decide regular al máximo, el eq 1 regula 6 días, el eq.2 6 días, el eq.3 5 días el eq.4 6 días y el eq.5 4 días, que sumado salen 27 jornadas.

En este caso, si la empresa implanta un calendario de 325 días de apertura, en vez de cobrar el plus correspondiente, cobrarás el plus

de un calendario 316 días de apertura (27jornadas/3 turnos son 9 días que restados a 325, nos da 316) , unos 120 € menos al mes. ***Este ejemplo es aún más sangrante, ya que hay un equipo que solamente regulariza 4 días de su bolsa de horas y perderá 120€ al mes por 14,5 pagas. ¿Cómo justificará esto el sindicato C.U.C.?*** No debemos olvidar, que el acuerdo que han firmado, se basa principalmente en reducciones de apertura y en la devolución de jornadas que debemos la mayoría de los trabajadores de esta casa.

Lo llaman regularización, pero no es más que otra forma de flexibilidad y rapiña encubierta, con la cual te modifican a lo largo del año tu jornada a su antojo, “pero no te preocupes que para el año que viene lo arreglamos”. La jugada les ha salido redonda, ya que todos los talleres de todas las fábricas deben días, ya sea de bolsa, de AME 1 o de AME 2, de esta forma pagamos las jornadas que adeudamos a un precio descomunal, una estafa en toda regla. En Francia deben estar frotándose las manos con el acuerdo pactado que se ha conseguido aquí, en breve, fijo que intentan exportarlo.

La multinacional, pretende multiplicar sus beneficios gracias a los recortes salariales que afectarán a toda la plantilla y por otra parte los trabajadores tan tranquilos, como si no fuera con ellos. En otros momentos esto habría desembocado en huelgas salvajes, pero que pena, eran otros tiempos.

Otra forma de flexibilidad que aceptaría la patronal de este país a ojos cerrados.

ZONA REDUCIDA

Como recoge el principio del texto, en 5 equipos hay una llamada zona reducida, comprendida entre 312 a 333 días de apertura.

Si al finalizar el año, la apertura de las instalaciones ha sido mayor que la que recoge el calendario, modificarán la apertura inicial, con lo que no generas días por las activaciones, sino que te darán una propina a lo largo del primer trimestre del siguiente año, consistente en la diferencia del plus entre una y otra apertura y de esa forma eliminan la posibilidad de disfrutar los días que hiciste a mayores.

Ejemplo:

Mi calendario es de 325 días de apertura.

A lo largo del año han activado 5 días completos (15 jornadas de 8 horas). Con este acuerdo, estos días no generan días positivos en tu bolsa, o sea la empresa no te debe nada y al año siguiente te

darán una paga con la diferencia del plus de apertura de 325 a 330 días, de esta forma consiguen que no generes días en positivo en tu bolsa, o sea que no descanses lo trabajado a mayores del calendario que te impusieron el año anterior; ni puedas restar de los días negativos que tenías acumulados.

Por otra parte, los días de cierre no se regulan, si no que van a tu bolsa en negativo que podrá alcanzar los 40 días por equipo.

*En este nuevo modelo de flexibilidad, cuando desactiven días, veremos como nuestra cifra de deuda aumenta y cuando activen **NO** se reducirán los días a deber hasta superar los 333 días, por lo tanto si solo restamos y nunca sumamos llegaremos a la segunda fase con la correspondiente perdida económica en muy poco tiempo. También veremos casos injustos e injustificables, donde habrá equipos que les hayan activado más o menos días que al resto y al final regulen igual, dando un trato discriminatorio a unos equipos con respecto a otros.*

Ejemplo: Para un calendario de 320 días de apertura de instalaciones.

Activaciones a lo largo de un año.

Eq. 1. +8 días

Eq. 2. +5 días.

Eq. 3. +6 días

Eq. 4. +5 días

Eq. 5. +4 días

Total = 28 equipos activados

28 equipos/ 3 turnos al día = 9,3 días y como, según el acuerdo, se redondea al más próximo, serían 9 días.

Al año siguiente:

Los equipos que han sido activados no generan días de bolsa y en el primer trimestre del siguiente año se cobrará la diferencia de la prima de un 320 días de apertura a uno de 329 días de apertura.

¿QUE SUCEDE EN ESTE CASO?

Pues que el equipo 1 ha trabajado bastantes más días que el resto y la prima será la misma para todos, eso es una injusticia en toda regla, asumida y bendecida por el sindicato-vasallo de empresa C.U.C.

Michelin y sus cómplices se ríen de la reforma laboral del PP consiguiendo una flexibilidad nunca vista en la historia.

TRATAMIENTO ANTE LAS BAJAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS:

ANTES DEL ACUERDO:

Si caías de baja:

La activación y la desactivación no afectaban a tu bolsa de horas.

Si disfrutabas de un permiso retribuido:

Día activado: Generabas prima y día.

Día desactivado: No te afectaba.

Bloques o días libres:

Día activado: No te afectaba.

Día desactivado: Cogías un día libre en otra fecha.

DESPUÉS DEL ACUERDO:

1ª FASE: Activaciones (días verdes o días X) y desactivaciones.

Si caes de baja:

Día activado: Generas un día de bolsa como el resto del equipo, pero no cobras la prima.

Día desactivado: Debes el día de bolsa como el resto del equipo.

Permiso retribuido:

Día activado: Igual que antes del acuerdo, generas prima y día.

Día desactivado: Debes el día de bolsa como el resto del equipo y lo desplazas a disfrutar otro día.

Bloques o días libres:

Día activado: Si te coincide en tu bloque un día activado lo debes recuperar en otra fecha. *Cuando lo recuperes te corresponde la prima de disponibilidad, si tu jefe te la niega ponte en contacto con algún delegado de CGT.*

Día desactivado: Si coincide en tu bloque un día desactivado lo trasladas a otra fecha.

2ª FASE: Días de cierre con descuento económico para todos los sistemas de trabajo (148€, 133€ o la parte proporcional de tu salario bruto anual).

Si caes de baja:

Si cierran un día de los de descuento económico y estas de baja no te afecta, *faltaría más, que te despojen de una parte de tu sueldo cuando estás cobrando de la seguridad social.*

Permiso retribuido:

Si estás de permiso retribuido porque te casas, fallece algún familiar o se encuentra ingresado... te limpiarán de la nómina sin sonrojarse siquiera la friolera de 148 € si estás a 5 equipos, 133 € si

estás a 4 equipos o la parte proporcional de tu salario bruto anual si estás en otro sistema de trabajo.

Vamos, para mear y no echar gota, el sindicato C.U.C. Ha sido capaz de aceptar que, ante un permiso pagado recogido por ley, darle la vuelta al concepto para que pagues tú el permiso y no la empresa, encima para más INRI en este caso no disfrutarás el día de permiso en otra fecha.

Hablando en plata, no disfrutas del permiso y encima bien caro lo pagas.

Bloques o días libres:

Si te coincide un día de cierre o desactivación con un bloque o con un día libre también te descontarán la pela (148 o 133 €), *eso sí como son tan atentos te dejarán disfrutar de tu día en otra fecha, faltaría más... no te jode!!!.*

REFERENCIA DEL EQUIPO

Todos los equipos tendrán un valor de referencia de la bolsa de horas. Este valor será la media de las bolsas individuales de todos los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a ese equipo.

Para computar los límites de activaciones y desactivaciones anuales, así como los días de cierre con pérdida económica siempre se tomará como base la referencia del equipo.

Eso significa que a título individual puedes deber más de 40 días, si la referencia de tu equipo está por debajo de esa cifra.

Por ejemplo: Un equipo de 10 operarios en un sistema de 5 equipos; si 5 trabajadores tienen la bolsa en -15 días, 3 la tienen en - 18 días y 2 la tienen en +4 días.





Se realiza la media del equipo y esa será la referencia del mismo:

-15 días x 5 trabajadores = -75 jornadas
 -18 días x 3 trabajadores = -54 jornadas
 +4 días x 2 trabajadores = +8 jornadas
 Total -121 jornadas

La referencia del equipo sería -121jornadas/ 10 trabajadores = -12,1 días

Llegados a este punto, da igual la cuenta que tengas en tu bolsa a nivel individual, tanto si eres un nuevo ingreso, como si te han cambiado de equipo. Siempre te afectará la referencia del equipo al que estés sujeto.

Otra forma añadida a la flexibilidad y van cuatro maneras de flexibilizarte y moldearte a su antojo.

Con esta fórmula de la referencia del equipo, puedes llegar a deber 50 o 60 días a título individual o deberte la empresa un montón de días, debido a que te han cambiado de equipo, han realizado activaciones o desactivaciones parciales en tu taller etc.etc...

Por otra parte, si al finalizar el año, tu cuenta de días de bolsa está por encima de la referencia de tu equipo, quizá tengas la posibilidad de disfrutar de días de carácter individual con el fin de acercarte a la referencia del equipo (si le interesa a la empresa).

Este tipo de días de carácter individual van ligados a una prima de 29€.

DÍAS DE BOLSA, AME I Y AME II

Han dividido los días que debemos en dos partes diferenciadas:

Por un lado los días de AME 1 + los días de bolsa.

Por otro lado los días de AME 2.

Los días de AME 2 se recuperarán los primeros ya que los pagan a cojón de mico y no contemplan prima, en este caso, te activan un día de bolsa (día verde o X) y en vez de pagarte los míseros 50€ te

pagan el porcentaje del día que te corresponde, no generas día en positivo y como estos días son recuperaciones individuales, la bolsa estará descompensada continuamente al recuperar, dentro del mismo equipo, unos, días de AME 2 a cambio de activaciones y otros, generar día y prima.

Esta es la última vuelta de tuerca que recoge el documento para exponer y exprimir a la plantilla al capricho de la multinacional y lucrarse con ello, diferenciando a los trabajadores del mismo equipo, dependiendo si aun están infectados por la peste del AME o si han sido vacunados y lo han eliminado de su organismo.

FLEXIBILIDAD INDIVIDUAL

Por si no son suficientes los tipos de flexibilidad que nos han endosado, han aumentado los días de flexibilidad individual y han modificado su tratamiento.

Debes tener en cuenta que la realización de estos días es **totalmente voluntaria** y el límite anual son 6 días por trabajador o trabajadora. *Aunque vemos día tras día como funciona esto de la voluntariedad, hay varios tipos de voluntarios, el típico arrastrado que vende a su familia por satisfacer a la empresa, los miedosos que al ver al jefe se les aflojan las tripas y los peseteros que por cuatro perras venden el pellejo.*

*A estos tres tipos de trabajadores debemos decirles, que gracias a su disponibilidad frente al jefe se pierden cientos de puestos de trabajo, que bien podrían ser para sus hijos, familiares o amigos en paro, ya que no son necesarios tantos polivalentes como antes de aparecer este tipo de flexibilidad. **Encima los sindicatos de siempre defendieron aumentar la flexibilidad individual como una propuesta suya, ¡Lamentable!***

Si te pide el día la maestría y el trabajador acude a su llamada como perro fiel, la empresa le deberá un día que se disfrutará de común acuerdo entre el jefe y el trabajador.

Si pide un día el trabajador, la maestría decidirá si concede o no el día, si decide darte el día deberás recuperarlo cuando se le antoje al jefe, de no ser así, no te dará el plus de disponibilidad que han rebajado de 80 a 50€.

AFECTACIÓN AL RESTO DE LOS COLECTIVOS (3X8, 2X8, 2X4, 1X8...)

El documento recoge que afectarán también a otros colectivos las desactivaciones ligadas a la pérdida económica. Pero se parece más a un acuerdo de venganza que otra cosa, ya que no está especificado

como afectará a un taller en el que se trabaje a 3x8 o 2x8 si no únicamente al personal ligado directamente a la actividad que supere los límites establecidos. No se sabe si les afectará cuando superen los límites un solo equipo variable, o todos los equipos, ni se concreta a quien afectará ya que recoge que se harán excepciones al respecto.

Por otra parte han acordado modificar el artículo 29 del convenio vigente en lo referente a las puntas de producción, eliminando la palabra se negociará por la de se comunicará, de esta forma a la empresa le bastará con comunicar al comité su propuesta de punta de producción en sábados tarde, noche, domingos o festivos y con esta comunicación será suficiente, obviándose cualquier negociación al respecto. Como límite son 8 días impuestos de punta de producción.

En cuanto a los cierres que afecten a estos sistemas, el documento recoge que la empresa puede imponer 8 días de cierre de instalaciones que se compensarán con los días de bloque del siguiente año o ampliando la apertura de la instalación en sábados tarde, noche, domingos o festivos.

En este punto tampoco aclaran que sucede con los trabajadores que se encuentren de bloque, días libres, incapacidad temporal o permisos retribuidos durante la punta de producción o el cierre. Lo dejan en manos de la empresa, que ya se encargará ella de utilizar la vara que la convenga.

El final del documento, recoge la coletilla que para cualquier modificación que supere el límite de 8 días se acogerá a lo que dispone el convenio en el artículo 29. *Nos pasan por el morro el convenio que debería estar vigente y se lo han cargado de un plumazo.*

ALGUNAS CONSIDERACIONES APARTE

Hasta ahora, todo el mundo que trabajaba en Michelin con un calendario 5x8 de 333 días de apertura de instalaciones cobraba una prima de 363 €. Con el nuevo acuerdo, esa prima se ha rebajado a 349 €.

Por otro lado, la prima por día activado era de 80 € y ahora por antojo de Michelin y los que babosean a sus pies, se ha convertido en 50€.

Simplemente con estos dos recortes le puede suponer a Michelin un beneficio de más de 2 millones de euros todos los años. La empresa reinventa la jugada de trileros (desactivaciones y cierres con merma económica) por la cual van a ampliar beneficios a costa de nuestro sueldo y calendario. La coartada la escenifican sus chicos sindicales, que con un mensaje modulado por la empresa, dicen defender puestos de

trabajo. Que nadie se engañe, si Michelin los mantiene es porque los necesita. Varios talleres han cerrado (V.O., Informática Valladolid, Turismo Lasarte, Ruedas Aranda) y cerca de 2000 puestos de trabajo han desaparecido en pocos años gracias a sus acuerdos, flexibilidades e intereses varios de la multinacional.

Los datos no mienten, los que si lo hacen son los que manipulan y aseguran defendernos; constatado queda que solo se defienden a si mismos a base de liberaciones y ascensos.

Nos amenazan con que el grupo no nos asignará trabajo si no aceptamos sus exigencias. De nuevo nos toman por imbéciles, ya que en sus publicaciones reconocen que somos los más productivos, competitivos y con mejor calidad de largo, además de tener los sistemas de trabajo más flexibles y los salarios más bajos. Pero esto no es suficiente, nos quieren como juncos y a precio de saldo.

¿Alguien piensa que las cúpulas sindicales nos van a solucionar algo?, No seamos ingenuos, en estos momentos la avaricia, la dependencia y el servilismo, se imponen al sentido común y el bien general.

Son sindicatos que han renunciado a la defensa de los intereses de la clase obrera, convirtiéndose en gestores de las miserias de Michelin, a cambio de poder colocar a sus familiares, amigos, etc.. u otras prebendas que algún día conoceremos, sintiéndose en deuda permanente y condenando a todos a la mayor villanía de todos los tiempos.

Esto es así, porque la propia afiliación de los mismos se lo permite y no lucha por cambiar las cosas desde dentro, por lo tanto no es solo culpa de las cabezas visibles de los sindicatos, si no, también de todos los afiliados a los mismos que con su apatía son partícipes de lo que nos afecta a todos.

Está muy claro; que Michelin necesita gente, contratará, que no la necesita, pues despedirá o no contratará, pero que no nos engalanen al bibendum con un hábito de Santa Teresa, ni nos escupan a la cara, que gracias a este acuerdo Michelin no despide trabajadores, porque no cuela ni en un parvulario.

Salud y buen provecho...





**NO LE DES MÁS VUELTAS Y
DEFIENDE TUS DERECHOS
JUNTO A NOSOTROS**



Más información en:
webs.ono.com/cgtmichvall