



LA LEÑERA

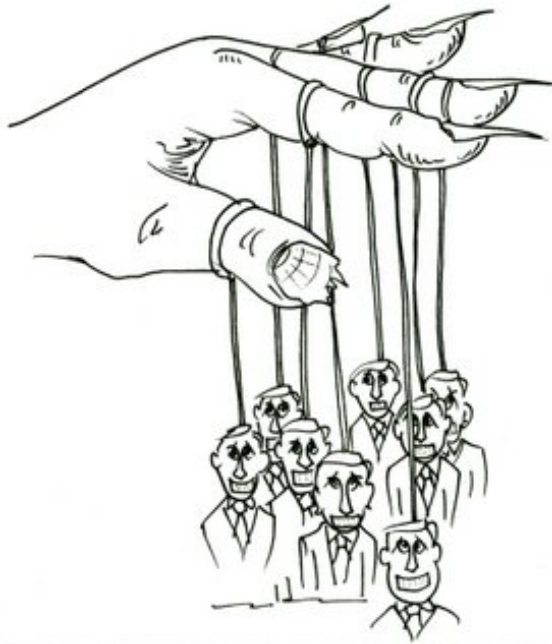
Revista realizada por CGT en Michelin N° 11

MAYO 2010



No te calles, expresa tu opinión

EDITORIAL



No hace mucho, nuestro estimado director publicaba un editorial con un título muy deportivo y sugerente: ¡A por ellos!

Naturalmente se refiere a los objetivos, pero a los de la empresa, y éstos, evidentemente, no coinciden con los de los trabajadores, aunque directivos, gobernantes y agentes sociales (antes sindicatos de clase) se empeñen en hacernos creer que todo se hace por el empleo y por nuestro bien.

¡A por ellos!

Responsabilidad social compartida.

En esta casa cada vez se comparte menos, a la vista está; directivos y técnicos han visto pasar la crisis acumulando apenas 10 o 15 días de bolsa y hay cantidad de trabajadores que pasan de sesenta días. Hemos tenido durante año y medio talleres como turismo o GC sometidos al AME cuando el convenio con sus 15 días de posible trabajo hubiera sido mas que suficiente. Los días de AME en estos talleres están entre 2 y 5, pero había que quitar la prima y asegurarse cualquier eventualidad que perjudicara minimamente los intereses de la empresa.

¡A por ellos!

Calidad en todos los ámbitos, pero en especial en nuestros productos. Controlemos nuestros

CQ's.

En los últimos años, y sobre todo en los últimos meses, hemos visto crecer toda esa pléyade de chaquetillas no vinculados a la producción, pero que deberían ayudarnos, a los que sí estamos directamente vinculados a la producción, a eliminar los defectos, pues cada vez hay más, véase primer trimestre de TMO y encima tenemos que aguantarles en los briefings, como que fuera culpa nuestra; es increíble lo de los técnicos de esta casa.

¡A por ellos!

La seguridad, anticipemos los riesgos.

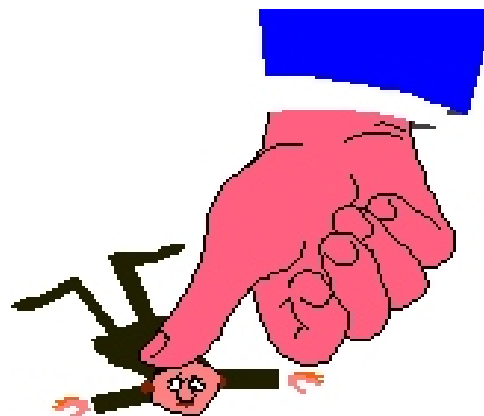
2.000.000 de horas sin accidentes con bajas, pero que broma es ésta. Todos sabemos como se tratan los accidentes en Michelin, cualquier cosa antes de estropear el gráfico y perder la subvención de la Junta de Castilla y León.

¡A por ellos!

Disfrutemos trabajando juntos en nuestros retos.

Sr. Director, nuestros retos y nuestros objetivos, lamentablemente, no coinciden con los suyos, fundamentalmente porque lo quieren todo y nos consideran una pieza más del entramado aunque digan lo contrario.

Nuestros objetivos van en la línea de conciliar, de verdad, nuestra vida familiar y laboral, y no trabajar cada vez más domingos y más festivos, ni tener las vacaciones en distinta fecha que nuestra pareja o nuestros hijos.





ÍNDICE

EDITORIAL.....	2 y 3
LA REFORMA QUE VIENE.....	4
SOCIEDAD...SUCIEDAD.....	5
CARRERAS = PUBLICIDAD.....	6
SUBCONTRATACIÓN.....	7 y 8
30 AÑOS Y UN DÍA.....	9
EL CAZADOR CAZADO.....	10
2010.....	11 y 12
SENTIMIENTOS CORROSIVOS.....	13
¿CULOS O POSADERAS?.....	14
SE RÍEN DE TUS PROBLEMAS.....	15
NO QUIERO UNA MEDALLA.....	16
HUMOR.....	17
EL DIPLOMA.....	18
LA CÁRCEL DE CAUCHO	19

¡Apor ellos;

Nuestros objetivos van más en la línea de no tener que recurrir a la sanidad pública para curar nuestras dolencias, a todas luces enfermedades profesionales, que esta empresa no reconoce.

¡Apor ellos;

Nuestros objetivos caminan hacia situaciones normales en las que tengamos un calendario normal, y que esta empresa y sus satélites lo respeten algún año.

¡Apor ellos;

Nuestros objetivos contemplan orden y limpieza. Todos los días, no solamente cuando se anuncia una auditoria.

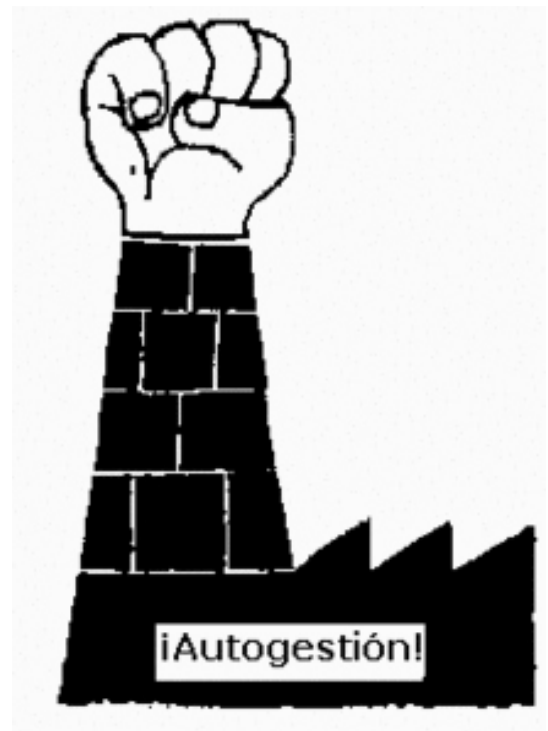
¡Apor ellos;

Nos encantaría que la calidad y el trabajo seguro y bien hecho, fuera lo que primara todos los días, y no tener que soportar al arreador de turno para que la calidad se consiga a cualquier precio.

¡Apor ellos;

En fin, nuestros objetivos nunca coincidirán con los marcados en una entrevista enmarcada en una prima de calidad de prestación, paga pelota para entendernos, que los jefes manipulan a su antojo y utilizan como premio y castigo de un juicio final de cada año, injusto, aberrante y obsceno.

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.



Aquel que tiene un porqué para vivir se puede enfrentar a todos los "cómos".

Friedrich Nietzsche

LA REFORMA QUE VIENE

Llevamos cerca de dos años, escuchado que se debe hacer una reforma laboral. A lo que el gobierno añade que sin recortes sociales y laborales, algo que a estas alturas nadie se cree.

En estos momentos hay una propuesta de **Reforma Laboral** que no recoge medidas concretas, pero si se ven las líneas generales.

Una reforma laboral que se basa en lo que llaman **“flexi-seguridad”**.

La **Flexibilidad laboral** supone la ruptura de las relaciones estables entre el trabajador y el puesto de trabajo, instaurando un modelo por el que se incrementa la

Flexibilidad de entrada: quieren un contrato único, donde la indemnización por despido sea progresiva en función de la antigüedad. Fomentar los contratos de jornada parcial (con jubilación parcial), y de formación (más baratos).

Flexibilidad durante: de salario, de funciones, de horario, geográfica.

Flexibilidad de salida: ahora el despido es libre, quieren que les cueste menos.

Otras medidas van encaminadas a penalizar el absentismo dando potestad a las mutuas para dar el alta médica, o aumentar la edad de jubilación, y el periodo de cotización o lo que es lo mismo poner más impedimentos y reducir la cuantía de las pensiones.



productividad y se contienen los salarios. Contratar y despedir, en este país, es barato y muy fácil (4 millones de parados), las medidas que se quieren tomar solo tienen un eje central “que aumente el empleo como sea” y, en ese *como sea*, es donde se encuentra la clave; alguien va a perder más, los trabajadores y sus derechos, parece que tienen todas las papeletas.

¿Que se pretende? ¿Que se busca? La **liberalización absoluta** o lo que es lo mismo la disponibilidad de los derechos laborales de forma unilateral por el empresariado.

Flexibilidad para entrar, durante y para salir del puesto del trabajo.

En definitiva, una reforma basada en la idea de **aumentar los beneficios empresariales abaratando los costes del trabajo.**

Estamos convencidos que la **movilización y concienciación general** debe ser un paso adelante para la **recuperación de la dignidad colectiva.**

Hemos pagado cara la entrada en este sistema y su salida no será fácil, pero este espectáculo se ha acabado y la próxima película debe ser, o no lo será nunca protagonizada por **CADA UN@ DE NOSOTR@S.**

ALZAR LA VOZ, PARA QUE SE SEPA QUE HAY VOZ

El Último Mohicano

SOCIEDAD...SUCIEDAD

Son las cinco de la mañana, suena el maldito despertador, doy otra vuelta en la cama, me quedo transpuesto y ya son las cinco y diez, una vuelta más y son las cinco y cuarto, al fin me levanto y como un zombi, cabeceando, me acerco al servicio, seguidamente me preparo un café mientras me visto, al fin salgo a la calle, subo al coche y poco a poco me voy acercando hacia mi destino diario, a perder otras ocho horas de mi vida engordando sus arcas.

Otra jornada más y así pasa la vida...después de muchos años tras estos muros (y lo que me queda) me consuelo pensando que tarde o temprano todo acabará, o ¿encontraré aún una oportunidad para escapar? vaya puta mierda de vida. El sistema me esclaviza, aún no he acabado de pagar la hipoteca y pronto tendré que cambiar de coche ya que el mío se cae a pedazos. Nos tienen cogidos y bien cogidos por los huevos. Desde que naces te tienen controlado, primero enganchado a una

escuela desde los tres años bajo los principios sociales básicos. Después, ya crecido, ante la necesidad de independencia, los valores éticos y morales que no han perecido bajo la influencia de programas y anuncios televisivos, se van sustituyendo por la necesidad de valores inmateriales, como puede ser el maldito dinero.

El dinero que por si mismo no vale nada, se hace necesario, y para conseguirlo hay que adentrarse en la ciénaga del empresario, la cual no tiene salida. Después te crean ilusiones irrisorias para seguir esclavizado de por vida, y por fin ya estás muerto, sin haber disfrutado apenas nada.

Desde que somos suficientemente mayores como para empezar a preguntarnos 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 nosotros mismos hemos desarrollado. Este desequilibrio de la persona se produce cuando mentalmente estamos

más capacitados para empezar a resultar "molesto" para la sociedad. De nuestro nombre se apodera un número de identidad, de nuestros deseos y expectativas se apodera la empresa, la cual nos inyecta un nuevo número sumado a una degradante uniformidad y de nuestras ideas se apodera el CONFORMISMO. La sociedad está llena de anzuelos para anularnos, la banca acaricia nuestro indefenso cuello con su invisible soga, para convertirnos en autómatas dependientes de sus deseos, compra, gasta y no te preocupes nosotros te

cuidamos (esclavizamos), nosotros te ofrecemos todo lo que tu desees, déjate arrastrar por la corriente, el adoctrinamiento es sublime. Y cuando intentas soltarte de sus afiladas garras, y al fin lo consigues, ellos te ignoran, te conviertes en una alternativa minoritaria, marginal y de tendencias peligrosas... Quizás porque hay muchos de nosotros que en vez de número, o una estadística queramos ser un nombre...

Quizás porque muchos de nosotros queramos tener una personalidad que no sea prefabricada...

Quizás aún no sea demasiado tarde..

Quizás aun estés a tiempo...

Quizás...



K.M.P.

Quien cambia felicidad por dinero no podrá cambiar dinero por felicidad.

José Narosky (Escritor argentino).



Carreras = publicidad

En diciembre de 2005, Michelin anunciaba que iba a dejar de participar con sus neumáticos en la Formula 1.

No estaba de acuerdo con la decisión de la Federación Internacional del Automóvil (FIA) de optar por neumáticos de un mismo fabricante para todos los automóviles en la carrera. De esta forma el organismo internacional regulaba las mismas condiciones de rodadura.

Michelin, en Formula 1 ha buscado, siempre que ha participado, una competición técnica entre marcas de neumáticos. Su decisión de abandonar la Formula 1 es precisamente porque no tiene a la competencia con la que competir.

Pero la Formula 1 no es solo una competición técnica; están los automóviles, están los pilotos que hacen que sea un deporte, y están los espectadores.

Unos meses antes, concretamente en junio de 2005, los neumáticos Michelin no daban la talla en el circuito de Indianápolis en EE.UU.; en las vueltas de clasificación, dos automóviles con neumáticos Michelin quedaban fuera del circuito.

Los responsables del fabricante francés veían que una de las curvas del circuito no era adecuada para sus neumáticos por lo que solicitaban se adecuase la curva. Ante la negativa de la FIA, Michelin recomendó a las escuderías que no tomaran la salida en el Gran Premio. Los automóviles con neumáticos Bridgestone si tomaron la salida, completando las 73 vueltas.

En agosto de 2008, el piloto de MotoGP Dani Pedrosa, no pudo permanecer más en silencio durante el Gran Premio de la República Checa, en el que los neumáticos Michelin de su moto le relegaron a las últimas posiciones.

Su crítica no solo iba dirigida a los neumáticos sino a los responsables de Michelin a los que calificó de arrogantes.

En la carrera, los neumáticos Bridgestone mostraron mejores prestaciones.

Los pilotos empezaron a demandar un único fabricante de neumáticos para sus motos.

Los organizadores de las carreras de moto GP, a partir de 2009, también van a optar por neumáticos de un mismo fabricante para todas las motos en la carrera.

Michelin, al que solo le interesa la competencia entre fabricantes, no parece que vaya a participar en la fórmula de un único fabricante.

Competencia entre fabricantes de neumáticos en las carreras y publicidad.

Hasta agosto de 1988 se podía ver, desde las carreteras españolas, enormes carteles de más de 10 metros de altura y de más de 5 metros de anchura. Representaban al logotipo de la marca.

La ley de carreteras 25/1988 de 29 de julio, obligaba a retirar esta publicidad, por lo que Michelin desmontó más de 200 estructuras publicitarias.

A finales de abril de 2008, Michelin anunciaba la instalación de una lona publicitaria de cerca de 60 metros cuadrados en la fachada principal del almacén de neumáticos de Seseña.

La finalidad de este enorme cartel publicitario es que sea visto por los que viajan en los más de 200.000 vehículos diarios que circulan por la autovía.

Carreras y publicidad, en manos del fabricante de neumáticos, vienen a ser lo mismo: hacer vendible el producto.

D & V

Nuestro carácter es el resultado de nuestra conducta.

Aristóteles

SubCONtraTACión

Al poco de iniciarse la negociación del Convenio Colectivo (marzo de 2007), la empresa hacía un balance del Convenio Colectivo 2004-2006, en el que, entre otras cosas decía: *'(...) se constituyó una Comisión entre la Representación de la Empresa y la Representación Social, para tratar el tema de las Contrataciones de Empresas Exteriores, en el seno de la cual se ha llegado a la firma de un acuerdo novedoso y vanguardista- (...)'*.(1)

El objetivo que persigue, insiste, es la competitividad. En las primeras páginas del acuerdo aparece: *'(...) contratación de tareas o servicios que cumplan las siguientes condiciones: Tareas o servicios que se realicen dentro de las instalaciones de MEPSA, Tareas o servicios de los llamados de marcha corriente, por su carácter cotidiano y perenne, Tareas o servicios contratados al exterior a partir de la fecha de entrada en vigor del presente contrato'*.(2)

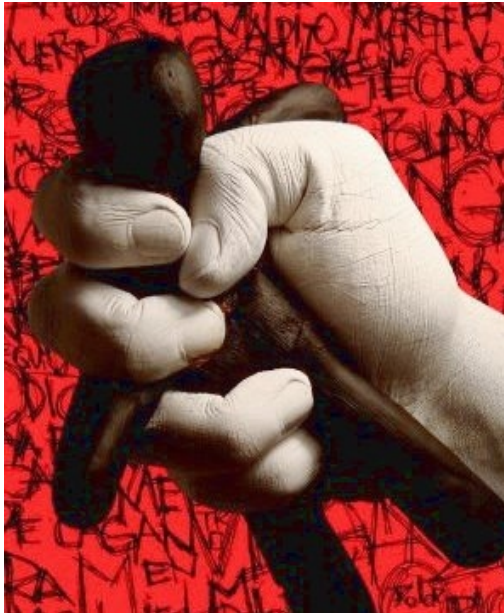
Ni que decir tiene que este ámbito tiene los límites difusos.

Tal es así, que hemos tenido que hacer preguntas a la empresa como esta: *'En la información que ha entregado la empresa sobre la contratación de servicios no aparecen todas las empresa exteriores que trabajan en la fábrica'*.(3)

Es que se hacen tareas de marcha corriente, así como montajes de instalaciones que se modifican o son nuevas, y las empresas subcontratadas y contratadas, en la información, no aparecen.

No es solo falta de información, también cesión ilícita y fraude: *'Que el trabajo que realizan las contratadas sea indefinido, Que la empresa principal tenga el control y ejerza la dirección de los trabajos, Que el trabajo se realice, indistintamente, bien por los contratistas (es decir los trabajadores de éstos), bien por los trabajadores directos de la principal (...)'*.(4)

En estas circunstancias de trabajo se dan problemas de seguridad; planteamos lo siguiente: *'Teniendo en cuenta el accidente ocurrido el 31-01-2008 en la zona de*



aprovisionamiento de goma en ZA, en el que una carretilla pilla el pie de un operario, no parece que se está cumpliendo el artículo 24 'Coordinación de actividades empresariales' de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el punto 1 que habla de medios de coordinación en actividades que desarrollen trabajadores de dos o más empresas, punto 2 transferencia de información e instrucciones adecuadas de la empresa principal a la

empresa contratada, y punto 3 vigilancia en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales'.(5)

Novedoso y vanguardista decía la empresa al referirse al acuerdo de contratación.

En el Convenio Colectivo 2004-2006, en las disposiciones finales, en la séptima, se hablaba de una comisión entre la empresa y los sindicatos firmantes para este tema de contratos con las empresas del exterior.

En el Convenio Colectivo 2007-2010 ha desaparecido esa disposición séptima.

(Continúa en la siguiente página)

Muy a menudo, casi siempre, callar es también mentir.

Joan Fuster





En el acuerdo de contratación aparece lo siguiente: *'A partir de la fecha de aprobación del presente documento por ambas partes, se creará en cada centro MEPSA una Comisión de Contratación de Empresas Externas'*(6) (el subrayado es nuestro). ¿Existen estas comisiones?, no parece. Para saber más de lo novedoso y vanguardista del acuerdo, qué mejor que las palabras de uno de los sindicatos firmantes del acuerdo: *'Las empresas subcontratadas se hallan en este momento en Michelin en un estado precario, con más flexibilidad e incertidumbre (...).* Porque no olvidemos que sus contratos son con Michelin y que es ésta quien les requiere además de servicio, flexibilidad, temporalidad y precio. (...) cuando las condiciones varían, cosa que últimamente sucede y cómo no, a la baja, los afectados son los trabajadores subcontratados y en menor medida las empresas (...)

Los trabajadores y trabajadoras de estas empresas han experimentado en los últimos meses un deterioro sustancial en sus condiciones laborales, salario, flexibilidad, carga de trabajo... y ha sido en la mayoría de los casos debido a la ausencia de acuerdos previos con sus empresas que regulasen estos conceptos.

Llegada la crisis y las medidas adoptadas por Michelin, cada empresa aplica lo que quiere, o en casos, lo que buenamente puede, cientos de horas extras ('voluntarias') se usan para cubrir las activaciones (...).(7)

CC.OO se olvida que ha firmado, con los otros sindicatos firmantes y con la empresa, un acuerdo sobre la contratación de empresas externas.

Puesto que en el acuerdo se habla de una comisión formada por los firmantes, ¿no son responsables, tanto los sindicatos firmantes como la empresa contratante y las empresas contratadas, del estado cada vez más precario al que están sometidos los trabajadores y trabajadoras?.

Sección Sindical CGT en el Comité Intercentros

1-Documento de la empresa en la primera reunión de negociación del Convenio Colectivo el 28-03-07, pag.6.

2-Documento Marco sobre la Contratación de Empresas Exteriores en Michelin. 12-12-2005, p. 3.

3-Acta de la reunión ordinaria del Comité de Empresa de Valladolid el 15-01-2008.

4-Manual sindical sobre Contratas y Subcontratas. Boletín informativo nº 102. Septiembre 2005. CGT., pp. 17/18.

5-Acta de la reunión ordinaria del Comité de Empresa de Valladolid el 15-02-2008.

6-Documento Marco, cit. p. 7.

7-CCOOmunica Nº2. Sindicato CCOO, noviembre 2009, pag.7

30 años y un día

Cuando el 50825 entró en el recinto hace ya más de treinta años, desconocía la fecha de su salida, únicamente le dieron ese número personal y un uniforme como el del resto. A día de hoy sigue sin saber cuando saldrá y piensa con cierta ironía “hasta un yogur sabe cuando caduca, que paradoja”.

Su tiempo transcurría como el del resto de internos, entre trabajos rutinarios, conversaciones forzadas, sueño y cansancio acumulado.

Esto desembocaba en una apatía general que parecía contagiarse dentro del centro. La alienación de los internos era completa, mismos gestos, mismas ropas, los mismos vigilantes y guardianes, con distintas caras, pero igual actitud. Los más mayores solo ansiaban una cosa, conocer la fecha de su salida.

Esperaban que la comisión que debía decidir cuando saldrían se reuniera y dictara su veredicto, cada día era una losa y querían dejar atrás el centro en el que entraron hace ya tanto tiempo.

50825 pensó “tanto tiempo dentro y el respeto hacia nosotros sigue siendo mínimo”.

Eran números y daba igual su condición física, su desgaste, el estado de su mente, estaban allí para lo mismo que hace treinta años, y no había gratitud alguna hacia ellos, ni un mínimo de empatía.

Esa gratitud solo se podía encontrar en los slogans enmarcados que a todo color presidían ciertas zonas de reunión, donde se les requería ir a ciertas horas.

Eran mensajes vacíos, esteticistas y programados junto a otros que recordaban como debían comportarse y cuales eran sus tareas y su rendimiento. Todo estaba medido al milímetro, nadie debía salirse del redil.

Por fin la comisión se reunió. Decidieron aceptar el plan de salidas que la institución puso sobre la mesa, nadie quiso contrariar al alcaide.

El plan recogía lo siguiente, los internos más mayores saldrían de su reclusión en un abanico de un año a partir de ese día, y la decisión de quien y de cuando la

determinaría la propia institución dependiendo de ciertos condicionantes, pero siempre con la inexcusable decisión del alcaide en persona, a su antojo.

Y de nada les valdría su estado de

salud, su cansancio, el buen o mal desempeño de las tareas realizadas desde antaño y ni siquiera su sumisión durante los años de estancia en el centro.

La sartén, el mango de la misma y sus vidas estaban en manos del Alcaide, y no dejaría escapar a ninguno, además contaba con la colaboración de sus domesticados y fieles canes, esos que por unas migajas en los platos eran capaces de lamer lo que el amo ordenase.

A día de hoy 50825 sigue esperando junto con varios de sus compañeros el ansiado día, eso sí posee una ventaja, su cabeza y su alma están fuera del centro.



La republica del niño bobo

Todos somos muy ignorantes. Lo que ocurre es que no todos ignoramos las mismas cosas.
Albert Einstein

El cazador cazado

Ahora que se acerca la denominada paga de calidad de prestación, o **paga pelota para que nos entienda todo el mundo**, no estaría de más hacer un estudio detallado de qué es lo que espera de nosotros la maestría para merecer tal “recompensa”.

No analizaremos todo el batiburrillo de parámetros, coeficientes, incentivos, siglas y demás parafernalia que se han sacado de la manga para pagar al que quieran lo que ellos quieran porque habría que hacer un master primero.

Uno de los componentes de la paga es la prima de producción, que es ese “monstruo invisible” que planea por el taller haciendo creer al operario que si no llega a la “supuesta” producción de referencia es porque es un inútil, o ha ido a hacer el vago, o ambas cosas a la vez. La empresa no tiene ningún reparo en decir que la prima de producción está asociada directamente a la velocidad de ejecución del trabajo; la consigna está clara, hay que trabajar a toda leche, y si se puede empezar antes de la jornada y dedicar los tiempos estipulados al descanso a trabajar más y más, tenemos al trabajador perfecto.

En el extremo opuesto tenemos (según ellos), a un operario que trabaja premeditadamente lento y sólo realiza las tareas que se le indican; (sin comentarios). Bueno, podemos decir que cuando nos paguen por cosas que no hacemos, haremos trabajos que no nos indiquen. Nosotros NUNCA hemos visto a un operario que esté a producción trabajar lento, y recalamos lo de operario... En cualquier caso, y para el que lo quiera saber, la prima de producción va disminuyendo respecto a la cantidad de trabajo a realizar a medida que se va subiendo del 100% de la producción de referencia.

Hecha esta pequeña introducción, creemos que nosotros los operarios también tenemos derecho a hacer una valoración, una apreciación de la maestría que podríamos llamar S.C.M.: **Sistema de Calificación de la Maestría.**

Esta supuesta tabla podría quedar así:

-Atienden nuestra peticiones (para pedir días, cambiar turnos con compañeros o cualquier otro asunto propio ineludible) de manera inmediata; comprenden que tenemos vida fuera del recinto de la factoría y no ponen ninguna pega.

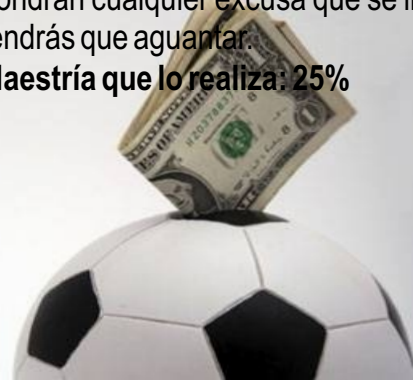
Maestría que lo realiza: 0.5%

-Cualquier petición, trámite o requerimiento hay que pedírselo en repetidas ocasiones porque lo normal es que se les olvide, (señal de que les importa un pimiento). También suelen poner una mueca de desagrado porque al fin y al cabo les estás dando trabajo. En algunos casos te pueden extraviar documentación. Al cabo de cierto tiempo (cuando pinte), te solucionan el problema.

Maestría que lo realiza: 74,5%

-Se ponen a la defensiva cada vez que tienes que tratar un asunto con ellos. Su expresión es la misma que si les fuera a visitar un inspector de hacienda. No entienden que no estés siempre dispuesto para las necesidades de la empresa. Creen que negándotelo todo sus superiores lo tendrán “en cuenta”. Al final te pondrán cualquier excusa que se inventen y te tendrás que aguantar.

Maestría que lo realiza: 25%



Como podéis ver, no están en condiciones de exigir gran cosa a nadie, porque no son ellos un ejemplo a seguir precisamente. Lo único, que de verdad de la buena, van a solucionar a la velocidad del rayo es la avería de la máquina del café. Con eso está todo dicho.

Mazinger

Los padres no existen, todo es un montaje de los Reyes Magos.

Anonimo

2010

En el 2005 y 2006 el Grupo Michelin fue comunicando al personal su plan o estrategia que llamó Horizonte 2010 (2006-2010).

En el documento de cuatro páginas, vemos unos cuantos términos que aparecen repetitivos y que tienen que ver con la ambición, la competitividad y la aceleración.

Así, *'nuevas y grandes ambiciones de algunos de nuestros competidores históricos', 'la aparición de nuevos competidores (...) Tienen importantes ambiciones', 'Acelerar significa que cada entidad (...)', 'Podremos acelerar (...)', 'Nuestros objetivos son ambiciosos', 'En un entorno que es hoy mucho más competitivo (...)'.*(1)

La multinacional dice que *'tiene intención de mantener su liderazgo', 'acelerar y así la empresa mantendrá su liderazgo'.*(2)

Los objetivos, entre otros, del llamado Horizonte 2010, son: crecimiento anual del 3,5%, rendimiento económico del 10%, aumento de la productividad en un 30%, reducción de 20.000 empleos, 2.000 millones de euros de inversión.

La propuesta de la empresa (con toda seguridad se enmarcaba en la estrategia 2006-2010 del Grupo) que impuso en el Convenio Colectivo, tenía como ámbito de vigencia 2007-2010 y, entre otras cosas, aumentaba la jornada de trabajo en el principal sistema variable de trabajo (el 5x8).

La plataforma elaborada por el Comité Intercentros tenía como ámbito de vigencia 2007-2008 y, entre otras cosas, reducía 8 horas la jornada de trabajo, de todos los sistemas variables, en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

En relación con el Plan de la Mejora de la Competitividad (PMC 2008-2011), *'El Grupo Michelin (...)*

ha diseñado una estrategia para los próximos años que recoge los objetivos económicos, industriales, y de funcionamiento interno, plasmada en un documento titulado HORIZONTE 2010'.(3)

Al igual que hace la política estadounidense, la política del Tratado de la Unión Europea da primacía a lo económico-mercantil sobre lo

social, *'El mercado como principio rector de la política, manifestada la misma en términos de relaciones económicas (la libre competencia y la libre circulación del dinero, como derechos intocables), en relaciones comerciales (protección de multinacionales en sus intercambios desiguales e injustos con otros países) y la apuesta decidida por las "dinámicas de creciente financiarización"(...) de la sociedad en su conjunto'.*(4)

(Continúa en la siguiente página)



Nadie es más esclavo que el que se tiene por libre sin serlo.

Johann Wolfgang von Goethe

Las consecuencias de esta política la sufren los trabajadores, *'La libre competencia (competitividad) es el principio rector, los mercados de trabajo y las políticas de empleo, solo pueden regirse por la regla de la desregulación laboral (flexibilización) y la precariedad integral de la fuerza de trabajo (vaciamiento de derechos laborales y sociales)'.(5)*

A fuerza de ambición, competitividad y aceleración (tanto de las multinacionales de la economía real como de la bancaria y financiera), el sistema capitalista global entra en crisis, estallando (o colapsándose) en el cuarto trimestre de 2008.

En relación con la dimensión financiera ya se había anunciado, *'Nadie desea o espera que se produzca un colapso, pero si no se reglamenta adecuadamente el funcionamiento del capital privado y los fondos especulativos, se hará realidad. Las políticas deben hacer frente a los efectos externos y a la deliberada explotación a la que se libran estos protagonistas de la financiación actual antes de que se produzca ese colapso'.(6)*



En esta situación, los gerentes de Michelin emiten comunicados que vienen dados por las consecuencias de ambiciones, competitividades y aceleraciones del sistema capitalista: *'El cuarto trimestre de 2008 ha venido marcado por una ralentización brutal de los mercados (...), 'El inicio del año 2009 se caracteriza por una continuación de la degradación del mercado (...)'.(7)*

En este contexto la empresa propone, en los centros de trabajo de España, acuerdos marcos de excepcionalidad (AME fases I y II), con los que adapta (flexibiliza), a su criterio, el trabajo y las percepciones económicas de los trabajadores, contando, para el marco legalista, con la colaboración de los sindicatos colaboracionistas.

Ahora el año 2010, en la economía global, no será, aparentemente, el año de las ganancias de las ambiciones, competitividades y aceleraciones, sino el año en el que, quizá se salga de la recesión lentamente.

Las multinacionales, antes del colapso, veían el año 2010, como el año de la gran promesa; ahora, haciendo uso de sus poderes explotadores sobre los recursos materiales y humanos intentan, de todas las formas, que el 2010 sea de máximas ganancias.

Sección Sindical CGT en el Comité Intercéntricos

(1) Horizonte 2010. Documento Michelin, pp. 1 y 3.

(2) Ibidem, pp. 1 y 3.

(3) Memoria Explicativa de Michelin para la negociación del PMC 2008-2011, p. 4.

(4) La flexiseguridad y el orden social del capital. Boletín Informativo nº 114. Diciembre 2007. CGT. P.4

(5) Ibidem, p.4.

(6) El nuevo capitalismo casino. Confederación Sindical Internacional. Informe elaborado en junio de 2007. Reproducido en la Revista La Factoria nº 35. Enero/Agosto 2008, p. 119

(7) Nota de los gerentes de Michelin. 02-02-2009.

SENTIMIENTOS CORROSIVOS

Tensión, mala ostia, agobio e irritación es lo que sentimos, o al menos yo lo siento, en la fábrica al ver a tanto chaquetilla pululando por los talleres, atentos, vigilantes e insinuando su poder, ocultos tras la máscara que les proporciona sus inmerecidos galones.

Cada vez son más, más cabecillas pedantes de tres al cuarto que se creen con derecho a ningunear a los curritos y a mandar a diestro y siniestro con su sonrisa engominada y su siempre engrasada e intacta bisagra, que únicamente utilizan para hacer reverencias a los sumos pontífices, aquellos que se pinchan los galones en la barriga por el pecho ya lo tienen cubierto. Para que sirva de nota sanguinolenta esperando el momento de atacar y chupar como vampiros la sangre de los que realmente somos necesarios, los que sacamos las producciones adelante y los que acabamos molidos físicamente por el trabajo diario y mentalmente ya que al verlos se nos queda el cuerpo como cuando te da el alto la benemerita en una carretera secundaria y estás solo... a su merced.

Estos mercaderes que regatean y trafican con nuestro esfuerzo y trabajo diario poniéndonse

medallitas frente a sus superiores, persiguiendo a diestro y siniestro a quien comete el mínimo

error, cae de baja, se abraza a un permiso retribuido o simplemente apura su tiempo de bocadillo. No son más que unos capullos que no abren ni en primavera ya que están envueltos en una crisálida de empañado celofán que no les deja atisbar la realidad que les rodea.

Te acercas a la máquina de café en tu tiempo de descanso y debes hacer cola tras ellos que están exprimiendo a la máquina su cuarto o quinto café, mientras tu ves que se te acaba el tiempo para sacar el tuyo y cuando te diriges a echar un cigarro te miran de soslayo como insinuando, te estamos vigilando, ya has

pasado 6 minutos para sacar café, que sepas que te quedan cuatro.

Y cuando vuelves ellos siguen ahí apurando un café más, raja que te raja ya que esa es su forma de ser productivos.

Y que decir de los Briefins de tocomocho donde el MAM y sus secuaces vigilan las gráficas y los movimientos y explicaciones de los portavoces, pobres diablos que se han dejado embaucar y engañar por sus superiores, aceptando calzarse unos zapatos que les quedan demasiado grandes, no olvidemos que los portavoces no dejan de ser compañeros y como tal deberíamos tratarles, haciéndoles entender que no deben entrar en la absurda espiral que está atrapándoles, abocándolos a crearse enemigos entre los suyos, a cambio de obediencia y disciplina hacia sus superiores.

Ante la presión ejercida por la maestría y sus fanáticos discípulos y ante sus mediocres métodos de intentar tejer su tela y envolvernos con su emponzoñada saliva, debemos aprender a decir ¡BASTA YA!, a decir ¡NO!, no toques el teléfono, no reírles sus gracias ni aparentar entre nosotros o sumisión, debemos hacerles notar que preferimos que se oculten en sus cuevas y no salgan en toda la jornada, que nos dejen trabajar en paz. Escribiendo estos renglones me doy cuenta de lo a gusto

que se trabaja a partir de las seis de la tarde, ya que el aire que respiramos no está infectado de ese olor nauseabundo que no entra por la nariz, sino que inunda todos los poros de tu piel y te recorre las entrañas. Pensarás que no es lógico llegar a pensar así, pero es algo irracional, algo que sale de dentro, nadie me negará que a partir de esa hora se respira otro ambiente en los talleres, y me pregunto ¿a que se debe? y yo mismo me respondo, al fin se han ido y nos han dejado en paz, y a partir de ahí es cuando se trabaja realmente a gusto, la respiración fluye acompasada de nuevo y se vislumbra el compañerismo, florecen las bromas y las risas y tú...

¿DE QUE ENTRAS MAÑANA?

Q.M.d.

El trabajo es una invasión de nuestra privacidad.
Woody Allen



Los baños de ciertas partes de la fábrica creados cuando ésta se construyó, ya ha llovido, están a día de hoy en un estado lamentable de salubridad: malos olores, suciedad, techos desconchados, azulejos rotos, baldosines sueltos, huecos en las paredes... solo hace falta, para quien no los conozca, darse una vuelta por los de verificación TMO o los de las cadenas de TMO, o los del servicio Z entre otros cuantos. Este problema, que lo es, ha sido llevado en varias ocasiones por CGT ante la representación de la empresa. Las excusas han sido múltiples, casi todas de índole económico. A la vez que nos dicen que no hay pasta para esto vemos como se reforman bastantes salas, oficinas, se pintan fachadas, remodelación de las oficinas de las AMF's así como los propios baños de las oficinas y de oficinas generales. Esto último **da que pensar que nuestros culos tienen menos categoría** que el de otros.

¿CULOS O POSADERAS?



ARRIBA SE SIENTA EL CULO DEL DIRECTOR, IIIEN EL DE ABAJO NO ME ATREVO NI YO!!!

Señores de la dirección esto es una guarrada, una falta de higiene y una falta de respeto a los trabajadores.

Han de utilizar estas cochineras, haciendo el pino para realizar sus necesidades, aguantando olores nauseabundos, y en los días de mala suerte (muchos fines de semana y algún que otro festivo) hasta el papel nos falta. Mientras, seguro, que para comer con los clientes o con la jerarquía gala en buenos restaurantes, contratar coches guais para los desplazamientos y regalos de empresa no falta.



Para el que no tiene nada, la política es una tentación comprensible, porque es una manera de vivir con bastante facilidad.

Miguel Delibes (1920-2010) Escritor español

SE RÍEN DE TUS PROBLEMAS

Hace unos meses, por circunstancias de la vida y unos problemillas personales, me vi en la desagradable situación de tener que replantearme mi futuro profesional.

Sin entrar a contar los problemas que tuve, me gustaría contaros el trato que yo recibí cuando solicite a la empresa una de las 35 bajas voluntarias indemnizadas que el PMC 2008-2011 contemplaba para los centros de Vitoria, Valladolid y Aranda.

Yo en un principio consulte a los representantes del sindicato al que estaba afiliado y ellos pavoneándose del poder de negociación, me dijeron que trasladarían mi problema a las altas esferas, para darme una solución rápida.

Cansado de esperar esta rápida solución y viendo que estos tíos solo se preocupan de sus asuntos personales, opte por "enfrentarme" cara a cara con la empresa. Pedí cita con el gestor de personal y él me comentó que se encargaba de contar mi problema al relaciones laborales de la empresa y que recibiría noticias de él en breve.

Pasaron las semanas y no tuve noticias de él, y si Mahoma no va a la montaña... pues eso, me presenté en su oficina y le comente mi problema.

Él entre risitas y buenas palabras me

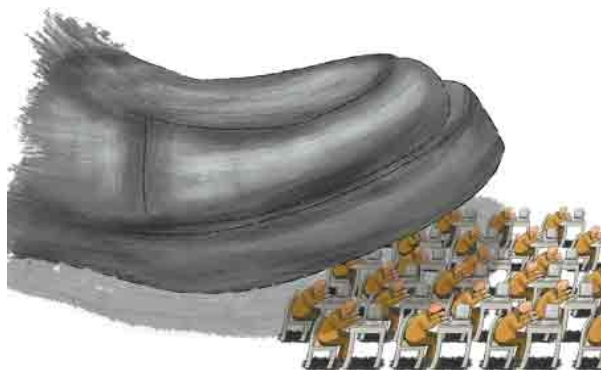


comentó que estudiaría mi caso y que la próxima semana tendría noticias tuyas.

Tres semanas después, casualidades o no de la vida, me lo encontré fuera de la fábrica, y le volví a preguntar y me contestó que el viernes sin falta, ¿pero de que semana? Pasaron los días, las semanas y un buen día me llamaron para que me acercase a la oficina del relaciones laborales y allí fui, y mas que la vez anterior, me dijo que si me quería ir ya sabia donde estaba la puerta, que no me daban una puta perra y que no esperase ni ascensos ni mas favores.

Yo ya sé que para la empresa no soy mas que un puto número, que por mucho que me hagan parte de ella no me pertenece ni un solo Kg. de chatarra, pero lo que no esperaba de esta gente con tantos estudios, que no es lo mismo que educación, es que se riesen de mi a la cara, que el que ríe el último ríe mejor.

Un saludo para todos y pensar que las cubiertas se fabrican y luego se desgastan, que no os fabriquen y que no os desgasten.



Cuando apuntas con el dedo, recuerda que tres dedos te señalan a ti.

Proverbio inglés

no quiero una medalla

Llevo 30 años en esta empresa llamada Michelin. Como todo el mundo conoce al cumplir los 30 años de trabajo la dirección de la fábrica organiza un festejo para agasajarnos por el deber cumplido durante todo este tiempo.

30 años de madrugadas, noches, festivos y fines de semana aquí dentro. En todo este tiempo hice el trabajo que se me encomendó honestamente.

En la celebración de los 30 años se nos da una buena comida, una paga ganada con creces con el esfuerzo personal y una medalla institucional de la empresa, "la medalla".

Hace tiempo que mi físico me dice: "oye que ya no tienes veinte años", que quiero decir con esto, ni más ni menos que salgo doblado por la puerta cada día.

Cuando me veo, y veo al resto de los compañeros que entraron conmigo en su día, veo el desgaste que produce el paso del tiempo; converso con ellos y todos o casi todos nos quejamos de la rutina diaria, del esfuerzo que nos pesa sobremanera, tanto de los turnos de trabajo, como de la tarea que hemos de realizar.

Y es ahí donde quiero ir, ¿se da cuenta la dirección de la empresa de lo que es un cuerpo fatigado por la edad y el trabajo?, ¿se dan cuenta de lo que es ser mayor y desempeñar un puesto jodido?, ¿piensan en nuestra salud verdaderamente?

Si así fuese deberían actuar y practicar algún tipo de ajuste que hiciese que las

personas de cierta edad tuviésemos la oportunidad de salir de los turnos, o bien habilitar puestos más dulcificados o bien bajar la carga de trabajo que debemos desarrollar a diario, las producciones no pueden ser iguales para todos. Y lo que planteo en esta carta no es una cosa de difícil ejecución, si no de voluntad. Debemos dejar de ser útiles productivos y pasar a ser personas.

Eso si que sería un gesto hacia las

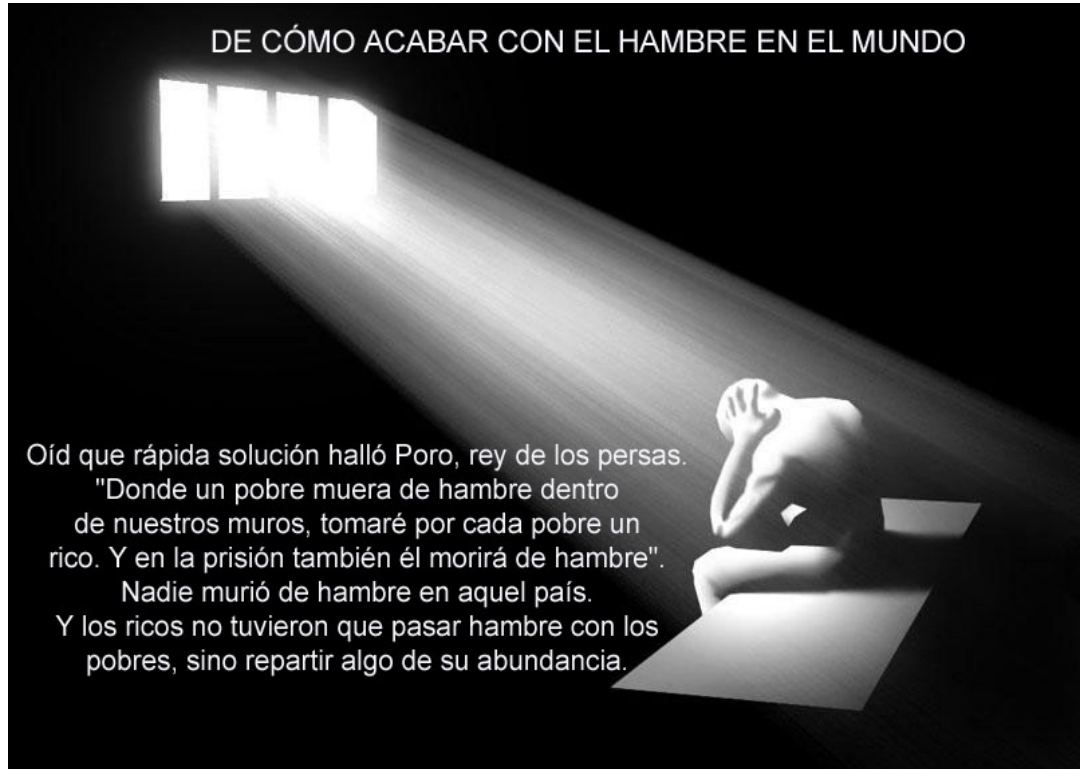
personas que trabajamos para ellos, un cambio hacia la responsabilidad social que nos deben y sobre todo de respeto.

En definitiva termino diciendo que esa si que sería una buena medalla, la medalla.



30 añitos.

**H
U
M
O
R**



DE CÓMO ACABAR CON EL HAMBRE EN EL MUNDO

Oíd que rápida solución halló Poro, rey de los persas.
 "Donde un pobre muera de hambre dentro
 de nuestros muros, tomaré por cada pobre un
 rico. Y en la prisión también él morirá de hambre".
 Nadie murió de hambre en aquel país.
 Y los ricos no tuvieron que pasar hambre con los
 pobres, sino repartir algo de su abundancia.



La verdad se corrompe tanto con la mentira como con el silencio.
 Marco Tulio Cicerón (106 AC-43 AC) Escritor, orador y político romano.

EL DIPLOMA

Hace unos días le han comunicado a T. el día, la hora y la sala en la que, junto otros dos compañeros, le van a hacer entrega de un diploma en reconocimiento de sus muchos años trabajando en la empresa. Si bien goza de buena salud, por la mañana, un día antes de la entrega del diploma, se levanta de la cama con los síntomas de una parálisis facial en el lado izquierdo del rostro. Por la mañana, el día de la entrega de diplomas, la parálisis facial ha ido a más; no puede cerrar del todo el parpado del ojo izquierdo, tampoco el lado izquierdo de la boca. Se mira delante del espejo; intenta mover los párpados, mover la boca, se toca la mejilla izquierda... Piensa en el acto en la sala de la empresa en la que él y sus dos compañeros van a estar delante de diferentes representantes de la empresa.

En la sala están los tres representantes de la empresa, un fotógrafo y los tres a los que se les va a hacer entrega de un diploma. Uno de la empresa, el que más cargo tiene, hace la introducción al acto, en la que habla de algunos hechos de los últimos años. El fotógrafo orienta su cámara hacia los tres a los que se les está haciendo el reconocimiento.

T. empieza a mover el parpado del ojo derecho, incluso el pómulo de ese lado de la cara; lo hace cada vez más rápido. El fotógrafo no termina de apretar el botón de la cámara; se mueve hacia otro lado de la sala para otro encuadre. T., que ha dejado de jugar con el párpado, gira un poco su cuerpo para no perder de vista al fotógrafo. El de la empresa que está hablando deja de hacerlo; mira a T., mira al fotógrafo y mira a los otros cuatro. Después de un momento de silencio, el de la empresa reanuda su exposición.

El de la empresa, que ha hecho la introducción, hace algunas preguntas a los tres a los que se les está haciendo el reconocimiento. El fotógrafo orienta su cámara hacia estos tres. T., de nuevo, empieza a mover el parpado del ojo derecho y el pómulo de ese lado de la cara; lo hace cada vez más rápido. El fotógrafo mantiene la cámara sobre su rostro pero no termina de apretar el botón.

Los tres de la empresa miran al fotógrafo y, a continuación, a T. El fotógrafo va a intentar, otras dos veces, que en el encuadre aparezca T.

Pero, también, las dos veces, no aprieta el botón.

Una de las preguntas del de la empresa va dirigida a T. Éste, que no puede cerrar del todo el parpado del ojo izquierdo, tampoco el lado izquierdo de la boca, articula, a duras penas, algunas palabras.

El fotógrafo vuelve a orientar su cámara encuadrando a T. Éste, al que todos están mirando, sigue con su respuesta a la pregunta que le han hecho; mueve los dos brazos, hasta que las dos manos alcanzan la altura de su rostro; las anima de expresividad de tal manera que desde el objetivo de la cámara fotográfica apenas se ve el rostro de T. El fotógrafo no termina de apretar el botón, separa la cámara de su rostro e, inconscientemente, hace un movimiento de disgusto con su cabeza, momento en el que los otros le miran.

El de la empresa mira los diplomas; cada uno de los tres de la empresa va a entregar el diploma correspondiente a cada uno de los otros tres a los que se está haciendo el reconocimiento.

El fotógrafo busca una posición en la sala desde la cual, sin moverse, va a poder encuadrar cada una de las tres entregas. Se inicia la primera entrega; el de la empresa con la mano izquierda entrega el diploma y con la derecha da la mano al otro;

El fotógrafo aprieta el botón. Así la segunda entrega. T., al que le van a entregar el diploma después de a los otros dos, está pasándose un pañuelo por el lado izquierdo de la boca, después por el párpado del ojo izquierdo. El de la empresa, que le va a entregar el diploma, espera.

El fotógrafo no tiene todas consigo. T. guarda el pañuelo en uno de los bolsos del pantalón. El de la empresa con la mano izquierda le entrega el diploma y con la derecha le da la mano. El fotógrafo ha orientado su cámara; ve que T. ha dejado de mirar al de la empresa que le está entregando el diploma y le mira a él; el fotógrafo duda; T. mira al de la empresa; el fotógrafo, sin dejar el encuadre, sigue dudando; T. vuelve a mirar al fotógrafo; éste aprieta el botón, pero, en ese instante, T. en su movimiento de cabeza no estaba mirando ni al de la empresa ni al fotógrafo.

José Antonio Vázquez Sangrador

LA CARCEL DE CAUCHO

Cada vez que nos planteamos escribir este pequeño artículo para La Leñera, siempre pensamos que no sabremos a quien encerrar en el próximo. Ningún problema, siempre hay colectivos o individuos que han acumulado, entre número y número de nuestra revista, méritos suficientes para detentar el dudoso honor de protagonizar esta sección.

En esta ocasión nos vemos obligados a encerrar en nuestra cárcel, lamentablemente imaginaria, al equipo directivo del taller de mezclas, Z para entendernos.

Este manajo de prendas, pecan por todos los lados. En el Plan Anual consiguieron el record de no alcanzar ninguno de los objetivos que se habían marcado, con lo que la dirección les ha mandado a paseo, ascendiendo a unos, quitándose de en medio a otros y manteniendo a su más insigne "prócer" J.T., jefe de taller con palo largo, mano dura y aires prepotentes y chulescos.

A este siniestro equipo le corresponde el honor de que prácticamente el 100% de sus mandos han pedido cambio de taller porque están hartos.

Al mismo tiempo, entre los trabajadores, nadie recuerda nada que no sea autoritarismo, malos modos y sanciones desproporcionadas.

Por lo tanto, ascendidos, escondidos o confirmados, se pudrirán en nuestras mazmorras, para su escarnio y vergüenza.

En las celdas de castigo de nuestra cárcel, y como veis utilizamos el plural porque estamos ampliando, arrojamos con todo nuestro desprecio a la comisión de seguimiento del AME, ya que sigue actuando con nocturnidad y alevosía. Acuerdan sacar a TCE, CPR y GC del AME con fecha 1 de mayo de 2010, pero siguen utilizando el acuerdo para activar cuando es algo que siempre deberían de haber hecho desde el comité de empresa y en el marco del convenio vigente.



ODIO A LOS CORRUPOTOS

Marchamos *hacia* Madrid

contra la CRISIS

· 5 millones de parad@s.

· Despido libre y gratuito.

· Jubilación a los 67 años.

· Recortes de derechos sociales.

Reformas laborales, subcontratación, privatización de servicios públicos, ETTs, EREs, salarios mileuristas, beneficios empresariales y bancarios vergonzosos...

¿Acaso necesitas más razones?!

Primera quincena de mayo: Acciones a lo largo de las rutas de las marchas.

16 de Mayo: -**Marcha** final sobre Madrid y acto de confluencia.

-**Manifestación** unitaria contra la cumbre europea y la presidencia española.



WWW.CGT.ORG.ES
WWW.ROJOYNEGRO.INFO



Más información en :

webs.ono.com/cgtmichvall