



LA LEÑERA

Revista realizada por CGT en Michelin N°13

MAYO 2011

GRAN

**VIGILANCIA
24 Horas**



24 horas en directo
desde la fábrica

HERMANO

No te calles, expresa tu opinión



EDITORIAL



REBELDÍA

No nos podemos conformar con ser los sufridores de una empresa, en la que los valores y la ética se han convertido en palabras huecas y sin contenido alguno.

Estamos en los albores de un nuevo convenio, en un momento en el que esta empresa gana dinero a manos llenas con paz social garantizada mientras los trabajadores vemos crecer la flexibilidad y la variabilidad.

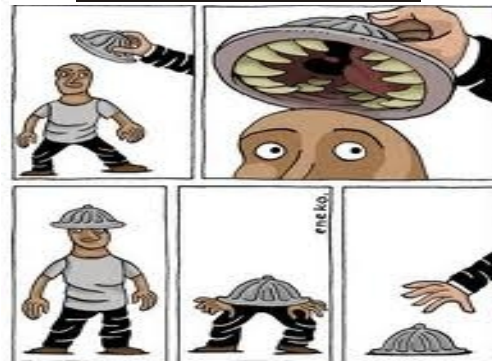
Nos agobian y atosigan con unas AMF's en las que no creemos y lo que para ellos es paz social en realidad es pánico al futuro.

Mientras tanto, sindicatos mayoritarios y empresarios no acaban de parir un acuerdo, en el que según todos los indicios, el objetivo es flexibilizar los convenios. Esta flexibilidad podría ir por cuatro caminos:

1. Salarios por empleo. (menos horas de trabajo y menos sueldo)
2. Reducir, ampliar o desplazar horas de trabajo. (flexibilidad a tope)
3. Cláusulas de descuelgue. (dejar de aplicar subidas, calendarios, etc, firmados por dudosas causas económicas)
4. Ultra actividad de los convenios. (perdida de vigencia de los convenios si no se renuevan)



NEGOCIACIÓN COLECTIVA



En CGT vamos a afrontar la negociación del próximo convenio con tres premisas irrenunciables:

1. **Ceñirnos a la plataforma unitaria del Comité Intercentros.**
2. **Unidad de todos los sindicatos hasta el final.**
3. **Terminar con la discriminación entre horarios-mensuales y entre fábricas.**

Lo de mantener nuestras reivindicaciones y la unidad hasta donde seamos capaces parece bastante claro.

La discriminación entre trabajadores ya es hora de que alguien la ponga encima de la mesa:

- Plan de pensiones para salarios altos.
- Prejubilaciones un año antes y con cargo a la Seguridad Social.
- Bajas incentivadas por no estar vinculados a la producción.
- Cien por cien del salario en caso de enfermedad...

Mientras los que manejamos las budinadoras, los que nos dejamos la espalda en PAP's y BNS's, los que aprovisionamos y mantenemos la cadena, los que verificamos cada día más cubiertas y más pesadas, los que respiramos y soportamos día a día esa atmósfera pesada y hostil del servicio Z, los que clasificamos, cepillamos y reparamos ruedas viejas de camión.

En suma todos los que juntos podríamos controlar el sistema de producción y que como no estemos listos, entre gobiernos, empresarios y sindicatos mayoritarios, nos van a poner la cuerda cada día más cerca del gaznate.

¿Hasta cuando tendremos que trabajar? ¿Que pensión vamos a cobrar? ¿Qué nuevo tipo de flexibilidad interna se le ocurrirá a esta empresa para seguir conciliando nuestra vida familiar y laboral? Ya hemos cedido sábados, domingos y festivos. Han conseguido que nuestra voluntariedad a la hora de acudir al tajo, para remediar una falta de previsión o cubrir un paro técnico, sea algo que roza el más puro servilismo medieval, ¿o acaso es miedo?

En CGT creemos que ya es hora de mostrar la rebeldía. Hay que exigir un convenio que termine con las discriminaciones.

Es imprescindible priorizar las mejoras sociales, el objetivo no es tanto trabajo y disponibilidad por pluses y dinero como tiempo de descanso, horas de libre disposición que nos permita vivir al ritmo del exterior conciliando de verdad nuestra vida social, familiar y laboral.

Tenemos que exigir a los sindicatos que nos representan y a la empresa que con su permiso ha utilizado la crisis para llenar la andorga y enterrarnos en un AME inexplicable:

-Unos calendarios dignos que tengan en cuenta nuestros intereses y no exclusivamente el empresarial.

-Una formación basada en el buen hacer y en la seguridad.

-En fin que consensúen, negocien y acuerden un convenio digno que frene las ansias de esta empresa y erradique este ambiente de crisis permanente que solo trae millones de beneficios para unos y precariedad, incertidumbre y dudas para los de siempre.



ÍNDICE

EDITORIAL.....	2 y 3
GUANTÁNAMO.....	4
IGUALDAD Y DIVERSIDAD.....	5
BIENVENIDOS A LA EDAD DE HIERRO.....	6
LA ESPERANZA ES EL SUEÑO DEL HOMBRE DESPIERTO.....	7
CRÓNICA DE UNA INJUSTICIA.....	8 y 9
LAS SUBCONTRATAS NO SOMOS NADA.....	10
LA NECESIDAD DE APOSTAR POR EL DECRECIMIENTO.....	11
CUADERNOS ÚTILES.....	12 y 13
ESCONDIDO TRAS SU IMAGEN.....	14
MENOS MARKETING.....	15
¿COMPAÑERISMO?.....	16
HUMOR.....	17 y 18
LA CÁRCEL DE CAUCHO.....	19

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.

Las cadenas de la esclavitud solamente atan las manos: es la mente lo que hace al hombre libre o esclavo.

Franz Grillparzer (1791-1872) *Dramaturgo austriaco*

GUANTÁNAMO

La conciencia crítica no le sirve al monstruo, por eso nos quieren manipulables y moldeables y para conseguirlo utilizan todo tipo de estrategias, léase briefings, RPP's, medallitas, paga pelota, revistas pro empresa, y todo tipo de sermones sobre calidad, absentismo, productividad, temor ante el mercado asiático..., **pretende rodearse de un oscuro hálito de miedo y sometimiento que atrape a los trabajadores anulándoles ante cualquier agresión cometida por la empresa, desde los que están a pie de máquina hasta los que se atrincheran en las oficinas.**

Vemos como a los trabajadores eventuales les exige llegar a la producción mucho antes de formarles en condiciones y de valorarla económicamente, y les presionan con frases como, Creo que podrías hacer más, ten en cuenta que ya llevas 3 meses entre nosotros, para luego jactarse ondeando la calidad y seguridad como bandera, cuando lo único que buscan es soltarte al taller cuanto antes para que alcances la producción, sin una formación en condiciones, menospreciando esa calidad y seguridad de la que hacen



gala. Su único objetivo es la productividad o sea sus beneficios.

Por otro lado pretenden bajar el absentismo laboral en cuanto a bajas por enfermedad común, y para ello se inventan una nueva medallita, si consigues la friolera de 20 o 30 años sin caer de baja, "pásate por el corte inglés a cangear tu premio", como si caer enfermo lo decidiéramos nosotros, "voy a estar 30 años sin enfermar, será un orgullo para mi lucir una chapa de hojalata en el pecho", iré exultante al corte inglés a recoger mis regalos, pero, si leemos entrelineas su significado sería más bien... ven a trabajar aunque no te encuentres bien, tu salud es lo de menos, lo importante son nuestros beneficios, esos 40º de fiebre no te evitan hacer los 800 puntos, ni ese dedo entablillao, **"te ayudaremos a morir**

joven y para ello te exprimiremos hasta la extenuación", o sea que nos utilizan como a meros objetos de usar y tirar, **"si te estropeas ya pondremos un recambio en tu lugar".**

Esta empresa no regala nada a nadie, los más de mil millones de beneficios que han obtenido a sido gracias a todos y todas que día tras día dejamos una parte nuestra tras estos muros, y encima nos lo agradecen aumentándonos la jornada, la flexibilidad y el miedo. O a alguien se le escapa que están poniendo cámaras de videovigilancia no por evitar accidentes de carretilla como argumentan, o por evitar robos (¿quien se va a llevar una cubierta en la mochila?) sino para infundir el miedo a ser vigilado, al gran hermano, **lo de menos será que las cámaras estén conectadas o no, ya que nuestro subconsciente nos advierte de que el gran bibendum nos vigila.**

Suma y sigue, vemos como sigue utilizando el miedo echando a compañer@s, imponiendo faltas graves o no renovando, aprovechándose de la actual situación de crisis, caldo de cultivo ideal para que la empresa pretenda conseguir todos sus objetivos, que son solamente económicos ya que se vanagloria de que en el primer semestre de 2011 pretende

obtener un 6% más de beneficios que el año anterior, para ello intentará mil y una tretas, aumentar las producciones y flexibilidad, recortar gastos, en detrimento de nuestra seguridad, no reconociendo accidentes laborales, amenazando a quien disfrute de los permisos retribuidos y premiando a los que vengan enfermos a trabajar. Debemos tomar conciencia de que unidos somos capaces de echarle un pulso a esta multinacional y conseguir unas condiciones laborales justas y un convenio digno, eso si, tened en cuenta que no será fácil, pero **debemos luchar para que el miedo no se instale en todos los rincones de nuestro subconsciente.**

S.K.

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Cuando un trabajador acude a un sindicato en busca de asesoramiento algunas veces es tarde. Puede haber firmado presionado, documentos que le perjudican o haberse pasado el plazo, que ni sabía que existía, para reclamar. Cuando ponen todos los impedimentos habidos y por haber, legales e ilícitos en contra de un sindicato por el hecho de presentar candidatura, ves realmente que y quienes son los verdaderos artífices del acoso y derribo al que han sometido a los candidatos y con ello a la propia candidatura. Aun no está dicha la última palabra, nuestro espíritu de lucha, combativo permanece inquebrantable ante tanta presión y represión.

Los paladines de la libertad y defensores del empleo, esos que han firmado el aumento de la edad de jubilación, el número de años mínimos de cotización, etc..., cuando su único objetivo es liberar a vagos, mantener sus privilegios y hacer legal todo lo que a la multinacional se le ocurra. Tenemos lo que nos merecemos, la inacción y la pasividad es caldo de cultivo donde mayor beneficio saca la multinacional del neumático, fruto de ello, todo lo vivido estos últimos años y lo peor está por llegar, siempre una vuelta de tuerca más. ¿Que convenio van a negociar o reivindicar estos defensores del empleo?, cuando los datos demuestran la disminución año tras año de las plantillas de trabajadores en los distintos centros de trabajo. **Nos engañan.**

Sus engaños solo benefician a la multinacional y a sus allegados, todos sabemos de que forma y manera.



Hay esperanza, es posible el cambio, no estará falto de luchas y sinsabores pero en la lucha está la fuerza propia del trabajador, saber que unos insignificantes obreros ponen en jaque a la todopoderosa y hacen que movilicen todo y a todos sus sicarios, hace ser consciente del poder que tenemos y unidos tendremos más.

No somos apesados aunque nos traten como a tal. No somos raros aunque nos lo hagan parecer, **formamos parte de eso que llaman diversidad pero no lo aceptan, no lo quieren.**

Noticias que afectan a nuestro trabajo diario se conocen antes en determinados bares, empresas exteriores, etc, que los propios trabajadores.

La igualdad en Michelin se puede ver con un simple ejemplo:

Dos hermanos gemelos o mellizos, que pertenezcan al colectivo de horarios, uno se jubila al cumplir los 60 y el otro a los 61 y medio.

Dos hermanos gemelos o mellizos, uno es personal mensual y el otro horario el primero se va con 58 y el segundo en el mejor de los casos con 60 o 61 y medio máximo.

Vemos como compañeros, de la misma quinta, se van prejubilados con una diferencia de mas de año y medio, a eso lo llaman **IGUALDAD.**

La diversidad se refiere a las características humanas que hacen a las personas diferentes una de otra, y como comprobamos en Michelin la disciplina, subordinación y resignación va ligada al concepto de su diversidad.

La burocracia es una máquina gigantesca manejada por pigmeos.
Honoré de Balzac (1799-1850) Escritor francés.

Bienvenidos a la Edad de Hierro

Por fin se ve gente nueva por los talleres, sobre todo en AG/I, gente con ganas de comerse el mundo, que se acerca a las máquinas para ver, aprender, y de inmediato, ya, a trabajar.

Se nota que han cambiado las maneras, las formas, cuando alguien se incorporaba al trabajo, era en todo momento guiado y seguido por el monitor, quien día a día, le informaba y formaba, en cambio ahora le sueltan en el taller y debe formarse, sobreviviendo, él solito, **convirtiéndose, por exigencias del guión, en autodidacta.**

Hay, en ocasiones, un improvisado monitor, que resulta ser un compañero con 3 ó 4 meses de antigüedad.

- ¿Es, quizá, un ahorro de puestos?
- ¿Existen los monitores? ¿Son otros sus menesteres?
- ¿Y si alguna de estas nuevas incorporaciones, en su afán de aprender y agrandar se accidenta?
- Hay un riesgo de que pueda salir al mercado algún producto defectuoso, ahora ¿ya no importa el cliente?

Todos los nuevos ingresos no tardarán en darse cuenta de que la tecnología láser que vieron en publicidad, aquí, en AG/I, no existe, **que las averías se arreglan con golpe de ruleta** y que cuando hay una queja, la respuesta es siempre la misma "es lo que tenemos" y sin más, a trabajar.

No es que hayamos retrocedido a la edad de hierro es que, en AG/I, nunca hemos salido de ella.

Pero aún no han visto todo, no tardando se les exigirá producción (sin cobrarla), excelente calidad, aportación de ideas de "progreso" ¿.?, detección de situaciones de riesgo (¿sirve la suya?), barrer, limpiar, etc. etc., aquí cualquier tiempo pasado fue mejor.



Días después de haber recibido esta nota, tenemos que lamentar dos accidentes ocurridos en AG/I a personas que llevaban muy pocos días en fábrica trabajando sin monitores a su cargo, ya que a los pocos días de ¿formación? ya estaban trabajando a turnos. Dentro de la desgracia de accidentarse no tenemos que lamentar males mayores ya que han vuelto con nosotros después de pasar por el hospital. Estamos comprobando que la falta de monitores en el taller a cargo de los nuevos ingresos es correr un riesgo que podría atajarse si estos trabajadores estuvieran a turno partido o pusieran a los monitores a turnos para no abandonar a los nuevos a su suerte o en este caso a su desgracia.



LA ESPERANZA ES EL SUEÑO DEL HOMBRE DESPIERTO (ARISTÓTELES)

Señoras y señores, el sistema capitalista que tanto defienden a golpe de bombo y platillo todos los días en los medios de *descomunicación*, manejados estos por las grandes corporaciones, los grandes sindicatos UGT Y CCOO, lo ha conseguido; Ha atomizado la sociedad de tal manera que el viejo lema "cada uno a lo suyo" se ve día a día en nuestra vida y sobre todo en los lugares de "trabajo" donde se ejerce la explotación cada vez más cercana a la esclavitud.

Desde el feudalismo somos los seres humanos con menos tiempo libre. Se nos trata como a consumidores y no como a ciudadanos: **hemos pasado de trabajar para vivir a trabajar para consumir**, y la explotación crece exponencialmente.

Creemos que eso de la lucha obrera de nuestros padres es un cuento, un mito y que ya no sirve de nada. Les votamos y así les legitimamos para que piensen y actúen por [nosotr@s](#), pero eso si, siempre en su beneficio. Sólo criticando nada cambiará, hay que actuar con una apuesta en común, mirando alrededor y reflexionando un poquito nos daremos cuenta que los intereses de los trabajadores son los mismos para [tod@s](#) sin importar raza, sexo,..., pero claro, es mejor pensar cada uno en su culo.

Incertidumbre, miedo, desinformación, desinterés,... es el camino por el que nos están llevando.

Somos un producto del sistema, nos quieren ignorantes y bien domesticados, ellos nos dicen como tenemos que vivir, comer, vestir, pensar... Nos quieren convencer de que el destino no está en nuestras manos. De hecho la opinión pública, por la que alguien ha pagado, considera que hoy en día discrepar con el sistema está mal, está pasado de moda, que es mejor evadirse y pensar en la frase que tanto salva a los explotadores cuando nos escupen con su demagogia: "en mi lugar tú harías lo mismo", **cada vez se acepta socialmente mejor la corrupción, la codicia, la avaricia** ... nos quieren hacer creer que con dinero todo vale.

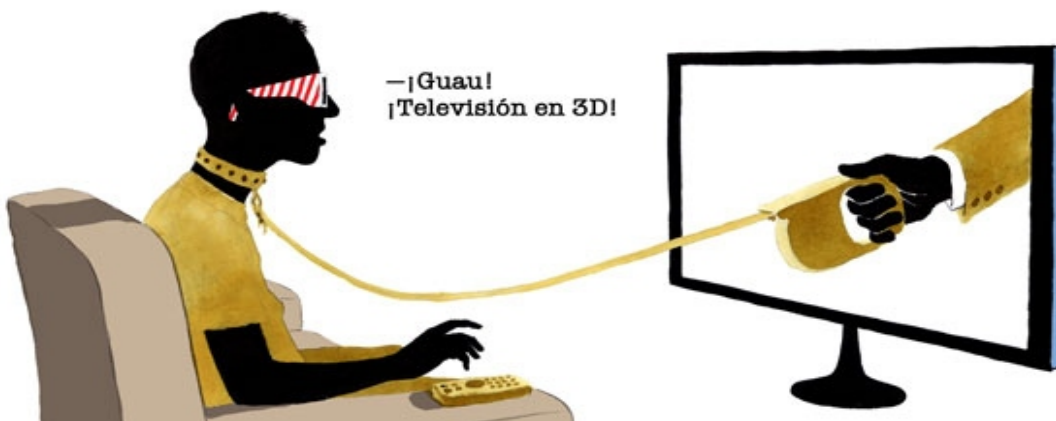
Damos de lado a la discrepancia, a la reflexión, a la solidaridad, a la verdad,... y buscamos lo chabacano, lo inútil,... ¿Cómo es posible que aun se sigan escuchando comentarios fascistas, racistas, clasistas,... en los talleres?

Sindicalistas, como ccoo-ugt, vacíos de contenido, vacíos de ideología, vacíos de lucha,... Que solo buscan sus horas sidicales y soltar por el taller, como un muñeco de cuerda, lo que sus amos del sindicato y patronal les mandan. Son un auténtico instrumento del Capital; "ellos nos sujetan para que el patrón nos la meta",..

Retrocedemos en derechos que otros consiguieron a golpes de lucha obrera; somos tan egoístas que ni siquiera pensamos en el futuro de nuestros hijos, del planeta,... del ser humano. Otro mundo es posible

... Pero bueno quizá con un partido de fútbol o un reality-show al día esté todo solucionado; esperanza...

ertario



Las guerras seguirán mientras el color de la piel siga siendo más importante que el de los ojos.
Bob Marley (1945-1981) *Músico jamaicano.*

CRÓNICA DE UNA INJUSTICIA

Estimados compañeros

Trabajo en el taller RCD en la sección de cable elástico desde el 3 de enero de este mismo año en que me incorporé en Michelin Vitoria. El día 31 de enero de 2011 a las 11 de la mañana se me comunicó la rescisión de mi contrato de duración determinada. Me lo ha comunicado el Sr. (*gestor de personal de CPR*) y les adjunto una copia del documento.

Me han despedido tras sufrir un accidente laboral y con un dedo del pie roto por dicho accidente.

En el servicio médico de la empresa, el médico (*segundo de abordó*) no se digno a hacerme ni radiografías de la zona y me mando seguir trabajando con el dedo roto hasta la rescisión de mi contrato.

Ahora en la seguridad social si me han hecho radiografías e informe médico de la rotura.

Señores, esto es fraude.

A continuación les expongo lo sucedido y las causas que se alegan para mi rescisión:

El pasado martes día 25 me accidenté en el pie izquierdo al caerme un fondo de hilo vacío que estaba manipulando e inmediatamente se lo comuniqué a mi Jefe de Equipo Sr. (*O.R. de elásticos*)

Este desde un principio sacó conclusión de que el accidente se había producido por no seguir el método operatorio y haber manipulado varios fondos de hilo a la vez.

No se hizo parte de accidente.

El día 26 tengo el pie negro de la contusión y prácticamente no puedo andar, me presento en mi puesto de trabajo e intento trabajar con normalidad.

El jefe de equipo se interesa por el estado de mi pie, yo le cometo que los dolores persisten y le enseño la zona afectada.

Por la tarde voy a mi médico de cabecera de la Seguridad Social para que me examine el pie.

Este me indica que tengo roto el dedo pequeño del pie izquierdo y me dice que acuda al servicio médico de Michelin Vitoria para que me examinen y radiografien el pie.

El día 27 a las siete y media de la mañana le digo a mi Jefe de Equipo Sr. (*O.R. de elásticos*) que creo tener roto el dedo pequeño del pie izquierdo y que me gustaría me lo vieran en el servicio médico de la empresa.

Me contesta preguntándome si soy consciente de lo que esto implica por mi situación de eventual y que ya hablará con el jefe de taller Sr. (*jefe de taller de RCD*) A las 9 de la mañana aparecen en mi puesto de trabajo el Sr. (*O.R. de elásticos*) y el Sr. (*jefe de taller de RCD*) para investigar el accidente.



En todo momento fui prejuzgado y acusado de haber manipulado los fondos sin seguir el procedimiento, no pude rebatir sus observaciones ya que ellos ya tenían su versión de lo ocurrido sin contar con mi palabra.

Tras esto, acompañé al Jefe de Taller a su oficina donde me amenaza con sancionarme y poner todo en conocimiento del Dpto. de Personal, aparte de llamarme irresponsable y hacerme sentir como una mierda.

Seguidamente, voy al servicio médico de la empresa con el parte de accidente a las 9:30. Una vez allí el médico me examina y descarta hacerme una radiografía por alegar que el tratamiento es el mismo habiendo o no rotura.

Me curan y me da el informe médico, el médico Sr. (*segundo de abordo*) me dice que el informe médico es confidencial y que no se lo de a nadie.

Cuando llego al taller mi Jefe de Equipo Sr. (OR. de elásticos) me pide el informe médico para hacer una copia y guardarlo para llevar un registro, yo en ese momento dudo en dárselo pero accedo preocupado por las posibles consecuencias de mi negación.

Continúo trabajando hasta el momento de mi despido, el 31 de enero de 2011.



**ALGUNOS ACCIDENTES
CAUSAN PERDIDAS
IRREPARABLES**

A tener en cuenta:

1º. UGT Michelin ha estado al corriente de los hechos desde un primer momento.

Al día siguiente de entrar a trabajar en taller RCD alguien de la UGT se dedicó a "reclutar" afiliados para este sindicato diciéndonos a las nuevas incorporaciones que eran de los buenos.

Me parece triste y bochornoso..

Además no me han asesorado en ningún momento en lo que debía de hacer por mi accidente laboral, lamentable.

2º. Me acusan de incumplir el Método Operatorio cuando no volví a saber nada de mi responsable de formación desde el tercer día de ingreso en taller.

He estado trabajando y aprendiendo de veteranos en todo momento.

Mi formador el Sr. (veterano monitor de formación) estaba muy ocupado tomando cafés mientras a mi me machacaban entre el Sr. (*gestor de personal de CPR*), Jefe de Equipo (OR de elásticos) y el Sr. (*Jefe de taller de RCD*).

Pensad por cuenta propia y dejad que los demás disfruten del derecho a hacer lo mismo.

3º. Siento que me han utilizado de cabeza de turco o como castigo ejemplarizante ante los nuevas incorporaciones, o incluso con los que lleváis más tiempo.

El Jefe de Equipo Sr. (OR de elásticos) me comenta tras mi despido que " en favor del (Jefe de taller de RCD) te digo que le ha tocado un Taller muy complicado en lo que atañe a absentismo y siniestralidad".

Les pongo en conocimiento de este suceso, pensando que nadie se merece el trato que he recibido de estas personas, que tras haber sufrido un accidente han puesto en mi boca una versión que yo nunca he aceptado y ha significado mi despido y el consiguiente disgusto de mi mujer e hijos.

Mi valoración de Michelin Vitoria como pueden suponer es pésima, y no encuentro ningún sentido a las horas empleadas en Test psicotécnicos, de mecánica, entrevistas personales y un reconocimiento médico donde me miraron hasta detrás de las orejas.

Pido vuestro apoyo para dar a conocer este tema dentro de la empresa y también para intentar que no se repita.

**UN TRABAJADOR QUE NO SUPERO EL
PERIODO DE PRUEBA.**



LAS SUBCONTRATAS NO SOMOS NADA

Michelin trata a los trabajadores como mano de obra barata, me recuerda mucho a la primavera cuando se caen las flores y una pareja de enamorados empieza arrancarlas diciendo me quiere no me quiere, eso mismo hace esta empresa con los trabajadores de las subcontratas ,explotarlas hasta que se marchitan y les dicen a la calle que ya no nos vales que ya se acabó tu periodo aquí, todo esto amparado y justificado como siempre por los sindicatos de turno que ya sabemos que hacen ,mirar para lo suyo y hacer oídos sordos que mientras a mi no me toquen y no me quiten mi nivel de vida aquí en esta maravillosa empresa y no nos quiten lo de ser holgazanes de ser liberados y de vivir bien sin pegar palo al agua, eso si cuando se monta una huelga general yo soy el primero que voy a impedir que pasen los trabajadores, me pongo el mono de sindicalista mientras el resto del año sigo perjudicando con pactismo a los trabajadores(quien es el esquirolo aquí). Me preocupa ver como cada día los parados están siendo los grandes sufridores, mientras Michelin sigue ganando más y más ,(luego dicen que estamos en crisis) pues cualquiera lo diría pero ganar diez veces más hace pensar que se están aprovechando de cualquier recorte para seguir exprimiendo a la clase trabajadora, **NO MAS COMPLICIDADES DE LOS SINDICATOS, MENOS LIBERADOS Y MAS LUCHAR POR LOS TRABAJADORES** ,no os preocupéis que lo que siembran lo recogerán sus hijos, algún día se pagara este daño espero que no sea demasiado tarde

VUESTROS BENEFICIOS SON NUESTROS DERECHOS

Trabajador de una subcontrata



TU MISMO/A

Ante todos los atropellos a que nos vemos sometidos los trabajadores, la única forma de lograr que respeten tus derechos es organizándote en torno a un sindicato, pero ten cuidado, porque les hay que lo único que defienden son los privilegios del patrón, y te pueden poner muchas pegas para que no reclames lo que es tuyo.

El afiliarte a un sindicato no supone que les pagues una cuota mensual para con ello tranquilizar tu miedo al despido, supone organizarse para tratar de parar los pies al empresario cuando intenta vulnerar tus derechos entre otras cosas.

He oído decir a compañeros que se afilian, no por afinidad en las ideas ni los acuerdos que alcanzan, **sino simplemente porque les han asegurado que se sentirán más arropados al calor de sus faldas.**

Lo primero que debes tener en cuenta, sobre todo la gente que lleve poco tiempo en esta casa es para que se organizan los trabajadores en sindicatos.

Es muy simple, sin hacer alardes de luchas históricas ni conquistas sociales, los sindicatos se constituyen para defender los derechos e intereses de los trabajadores.

Es muy importante la afiliación, porque si nos desprecupamos y no participamos activamente en la toma de decisiones, el sindicalismo se convierte en burocracia y los delegados elegidos toman acuerdos sin contar con los afectados. Por todo esto, estés afiliado al sindicato que estés, **tienes el deber de exigir que se te escuche, porque de otra forma te utilizarán para su propio beneficio.**

Tod@s lo estamos sufriendo en nuestras carnes y en nuestra vida familiar y social, al estar año tras año cada vez más presionados entre estas paredes, perdiendo gota a gota muchos de los derechos adquiridos.

En estos momentos se está gestando un nuevo convenio, que estoy seguro que será nocivo y penoso si no nos unimos y peleamos juntos por evitarlo. Aunque lo negocien los sindicatos y la empresa, no significa que no tengamos nada que decir al respecto, **ya que ellos no son más que nuestros representantes y tod@s tenemos capacidad de cambiar el curso de las imposiciones,** eso si, utilizando métodos de presión para contrarrestar la voracidad y el egoísmo del monstruo, ya que no debemos olvidar que este sobrevive gracias a que nosotros le alimentamos, o sea que hay momentos en que debemos olvidarnos de nuestras obligaciones como trabajadores-esclavos y retomar el pulso de la lucha obrera para conseguir cualquier tipo de mejora en nuestra vida.

T.J.N.

Los bosques preceden a las civilizaciones, los desiertos las siguen.
René de Chateaubriand (1768-1848) *Diplomático y escritor francés*

EN DEFENSA DEL DECRETAMIENTO

En estos momentos, la sociedad en general estamos acostumbrados al bombardeo de información constante sobre la crisis que hemos calificado como financiera sus consecuencias y sus posibles soluciones, todas ellas en el plano globalizado y económico. Pero estamos obviando y dejando en el olvido otras crisis más importantes si cabe como son **el fenómeno del cambio climático, el encarecimiento inevitable de las materias primas energéticas que empleamos, la sobrepoblación en el planeta y la ampliación de la huella ecológica.**

Detrás de todo ello se encuentra agazapado un capitalismo voraz que por un lado apuesta por la explotación y la injusticia y por otro por las agresiones al medio natural.

Utilizaremos una metáfora para intentar explicar la necesidad de frenar el ritmo desbocado al que cabalgamos: Si llegamos a casa y comprobamos que el cuarto de baño está inundado, lo primero que haremos, por lógica, es cerrar el grifo. No parecería razonable, que nuestra respuesta consistiese en colocar toallas en el suelo. Y sin embargo, de nuevo, lo que estamos haciendo con la naturaleza se ajusta más a un estéril despliegue de toallas, ya que no nos hemos tomado la molestia de cerrar el grifo.

“Si la gente se curara a si misma del deseo de cambiar de estilo de ropa cada estación y de mobiliario de sus casas y de automóvil cada pocos años, los fabricantes habrían de tener en cuenta las consecuencias y sustituir la caducidad planificada por la durabilidad y la reparabilidad”.

LA PUBLICIDAD nos genera un irrefrenable deseo de consumir. El sistema de consumo que padecemos además de tratarse de una economía del exceso y los desechos, es también, una economía del engaño. Apuesta por la irracionalidad de los consumidores, y no a sus decisiones bien informadas y tomadas en frío; apuesta en despertar la emoción consumista y no a cultivar la razón.

Latouche afirma **“La publicidad nos hace desear lo que no tenemos y despreciar aquello de lo que ya disfrutamos”**, de la mano de una insatisfacción permanente y de la tensión de un deseo frustrado.

Compro luego existo, mientras no sepamos por que y para que la gente necesita lujos, no estaremos tratando



los problemas de la desigualdad en serio. Inmersos en la lógica financiera, **la economía es como un gigante desequilibrado que solo consigue mantenerse en pie gracias a una carrera perpetua en la que va destrozando todo lo que encuentra a su paso.**

Esperar que lo que llaman desarrollo sostenible o la confianza en los mercados configuren políticas viables es como esperar que la víctima de un cáncer de pulmón se cure si deja de fumar; ambas medidas niegan la existencia de una enfermedad de la tierra.

Según un estudio sobre consumismo, se ha llegado a la conclusión de que **cada uno de nosotros somos capaces de reconocer más de mil marcas publicitarias e incapaces de poner nombre a nueve especies de animales o árboles de nuestro entorno,** con este simple ejemplo nos damos cuenta de algo falla.

PENSAMIENTO ÚNICO.

En las democracias actuales, cada vez más ciudadanos libres se sienten enfangados y atrapados por la viscosa doctrina del pensamiento único, el cual intenta envolver todo razonamiento rebelde, lo inhibe, lo paraliza y acaba por ahogarlo. Esta única doctrina está basada en los intereses de las grandes instituciones económicas y monetarias a nivel mundial -- Banco Mundial,

Fondo Monetario Internacional, Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, Comisión Europea...-- quienes, mediante su financiación, afilian al servicio de sus ideas, en todo el planeta, a muchos centros de investigación, universidades y fundaciones que, a su vez, afinan y propagan la buena nueva.

De esta guisa, los medios de comunicación planetarios más importantes suelen ser propiedad de grandes grupos industriales o financieros.

La repetición constante, en todos los medios, de este catecismo por parte de periodistas y de casi todos los políticos, de derecha como de izquierda, le confiere una fuerza de intimidación tan grande que ahoga toda tentativa de reflexión libre y hace muy difícil la resistencia contra este nuevo oscurantismo.

Los mercados, la competencia y competitividad, la privatización, la liberalización, la primacía de lo económico sobre lo político...son conceptos clave del pensamiento único y... o frenamos al monstruo o tarde o temprano nos devora.

CONCIENCIACIÓN ES REVOLUCIÓN

De todas la ilusiones la más peligrosa consiste en pensar que no existe sino una sola realidad.
Paul Watzlawick



CUADERNOS ÚTILES

PERMISOS RETRIBUIDOS

Son aquellos permisos pagados a los que tenemos derecho todos los trabajadores y trabajadoras previa justificación de los mismos a la empresa o en este caso a tu mam.

Respecto a estos permisos han surgido en los talleres algunas dudas que intentaremos aclarar:

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores nos habla de los permisos retribuidos. **En cuanto al permiso por parto de un familiar**, al no venir recogido específicamente en el texto, los empresarios se negaban a reconocer ese derecho, hasta que el Tribunal Supremo establece, en sentencia de 23 de abril de 2009, a propósito de la concesión de permiso retribuido por hospitalización de parientes por parto natural, normal y sin problemas, **que basta la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia cuestionada sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave de la mujer parturienta**, ya que aunque el parto no merece tal calificativo, a efectos hospitalarios el ingreso de la madre es como el de cualquier enfermo patológico, teniendo por fin la prestación a la misma y al hijo que va a nacer de los servicios hospitalarios precisos. Lo contrario implicaría discriminar por razón de su sexo a la mujer que es hospitalizada para parir, puesto que en ocasiones no basta con la ayuda de un pariente, sino que a veces deben turnarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día y para cuidar de los otros hijos que pueda tener.

Por tanto, el parto natural de parientes hasta segundo grado, da derecho a permiso por hospitalización

REDUCCIÓN DE JORNADA

El permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogido en el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada se puede solicitar en lo siguientes supuestos:

- ◆ Por hijos menores de 8 años.
- ◆ Por hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

- ◆ Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.



Ante cualquiera de los supuestos anteriores tienes derecho a que se te reconozca la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de tu jornada.

En caso de existir turnos el trabajador podría elegir un turno fijo mientras durara la reducción, o acomodar su horario cuando más le interese, ya que la ley le ampara. Se debe preavisar con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

Conviene solicitar la reducción por escrito dejando constancia de la comunicación efectiva a la empresa.

Durante los dos primeros años de reducción la Seguridad Social tendrá en cuenta las cotizaciones como si no se hubiera reducido la jornada. Art. 180.3

de la Ley de Igualdad.



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO.

Tanto el padre como la madre tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender a su hijo, a contar desde la fecha de nacimiento. Art. 46.3 E.T.. Este periodo puede disfrutarse de forma fraccionada. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, superado este periodo se tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de similar categoría. Este periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad. El art. 180.1 de la Ley de Igualdad establece que los dos primeros años de excedencia se tendrán en cuenta como cotizados a efecto de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO.

Un aspecto común a las situaciones estudiadas en este dossier es que en el supuesto de despido debido a alguno de estos motivos, este será NULO, art. 55.5 del E.T.

La consecuencia del despido Nulo es la readmisión y el abono de los salarios de tramitación.

Por lo tanto hay que tener en cuenta que desde que la mujer esté embarazada, independientemente a que la empresa lo sepa, el despido no podrá ser declarado improcedente, esta situación durará hasta los nueve meses de la fecha de nacimiento del Niñ@.

Si se solicita excedencia por cuidado de hijo o reducción de jornada la protección ante el despido se incrementará hasta la finalización del disfrute de dichos derechos, por lo tanto puede prorrogarse la protección hasta los 8 años de edad del niño.

La reducción de jornada por cuidado de hijo pueden solicitarla simultáneamente ambos padres. Una puntualización es que el padre que disfrute el permiso de paternidad también estará protegido ante el despido desde el inicio de dicho permiso hasta los 9 meses del nacimiento del hij@. Salvo que además solicitara reducción de jornada, que como acabamos de ver en el párrafo anterior implicará que no podrá ser declarado el despido improcedente hasta la finalización de dicha reducción de jornada por guarda legal.

Para resolver cualquier duda que os surja podéis consultarnos sin ningún compromiso en la sección sindical de C.G.T., de lunes a viernes de 10 a 14 horas o a la siguiente dirección de correo electrónico: cgtvall@gmail.com



ESCONDIDO TRAS SU IMAGEN

Michelin es marca, es imagen, es imagen de marca pero detrás de ella esta el mercantilismo, la rentabilidad, la flexibilidad sin escrúpulos que solo entiende de máximos beneficios y siempre quiere mas, sin importarle las familias, ni las personas que con su trabajo diario hacen que se generen esos beneficios multimillonarios.

A finales de 2010 la multinacional del neumático, realizó una encuesta a todo el personal, a día de hoy no conocemos ni datos ni resultados. No contentos con ello y sabiendo que antes del mes de mayo se realizan las famosas valoraciones de la paga Calidad Prestación (CP) o paga pelota, ahora vienen realizando los Gestores de Personal (GPH) una entrevista, bis a bis o más bien interrogatorio a nivel personal, a todos los efectivos de fábrica. Os pedirán sinceridad pero cuidado con lo que decís, pues lo guardan todo, quien sabe si no nos

estarán grabando, pues no creemos tengan tanta memoria, ni retentiva. Al contrario, si sospechan que se les puede estar grabando nos trataran con educación y respeto, algo que les será muy difícil, ya que no están acostumbrados a respetar a los subordinados, la educación es tema para otra nota. ¿Que trasfondo hay detrás de estos interrogatorios? **La multinacional no es clara ni transparente, en lo que se refiere al trato con los trabajadores**, oculta información que nos afecta directamente, te enteras antes en la calle, en determinados bares de almuerzos, empresas exteriores,... que directamente a través de tus gestores, de asuntos relacionados y que afectan a nuestro trabajo y nuestra vida. Nos presentan avanzar juntos, que sobre el papel o en diapositivas todo es muy bonito, ni ellos se lo creen, pero ya sabemos los modos y maneras de actuar de los mandos que lo aplican. Sería mejor llamarlo hipocresía empresarial pues nada tiene que ver lo



que dicen con como actúan. La diversidad queda bien en las charlas, los trípticos y panfletos pero a la hora de la verdad.... Los trabajadores necesitan información veraz para saber las reglas del juego y evitar jugar con cartas marcadas. **Algunos miembros de la multinacional manejan tiempos, modos y formas y hacen y deshacen.** Ya sabemos lo que hay y como huele el sistema corrompido que funciona en los centros de trabajo, desde la cabeza hasta el último mono. Los títeres empresariales que hacen y

deshacen al antojo del patrón. Los que opinamos, diferente, mal mirados o eso es lo que quieren que parezcamos pero somos mucho mas coherentes en nuestros actos y reivindicaciones. Ahora quieren llevar a cabo una operación de limpieza y maquillaje, porque estaba sucia y no tenia buen aspecto, ni lo tendrá mientras no saneen los cimientos sobre los que se asientan.

Hace unos años

interesaba sacar del comité intercentros a Lasarte para hacer un PMC acorde a las necesidades de la planta, una vez hecha la limpieza correspondiente vuelta al redil. Hace más tiempo interesó dejar la actividad de rueda en Aranda (VR) he hizo una empresa satélite, el resultado ya lo conocemos. Todo lo anterior con la complicidad de los sindicatos traidores al trabajador. Defensores del empleo y en concreto en Aranda somos un millar menos que hace 8 años. Tratemos de evitar que los que gestionan la empresa se salten todas las reglas, que como dicen otros, las reglas son para todos, a ver si lo aplican ahora y siempre. CGT es un sindicato libre, legal y presente en numerosas empresas, públicas y privadas, incluida la multinacional del neumático en varios de sus centros de trabajo. Nos aíslan, marginan, arrinconan y todo por pensar, hablar, decir, expresar, algo que son derechos fundamentales inherentes al ser humano, libertad en resumen.

La renovación, la sangre nueva rejuvenece y libera de los vicios adquiridos durante tantos años. Los que ahora se tiran los trastos a la cabeza, van juntos a todo, de la mano de la empresa, falta el tercero en discordia. Las elecciones ya han pasado negociemos un buen convenio para todos los trabajadores, fruto de los extraordinarios beneficios del grupo, que estos reviertan sobre los artífices, los trabajadores. En estas tierras castellanas, tierra de lechazos ya sabemos lo que abunda y los que destacan manejan el rebaño a su antojo. Hace 40 años se implantó una factoría, dedicada a la fabricación de neumáticos, pasado el tiempo vemos como un día nos utilizan para sacar, a bombo y platillo, en primera plana de la prensa provincial y local, las bondades de las que presume y carece, afirmaba la directora de la fábrica M^o Paz Robina, "la empresa piensa desarrollar a lo largo del 2010 una serie de actividades que redundarán sobre todo en sus empleados". "Es un momento para compartir con los trabajadores sobre todo", señala la responsable, ¿Dónde están las actividades? ¿Que hemos compartido? Una camiseta.

Durante esos 40 años se fue creando un entorno acorde a sus necesidades, que la beneficiase, que se la vea como referente dentro de la mediocridad de la comarca. Todos quieren trabajar en la factoría porque paga algo más que las empresas de su entorno, en el país de los ciegos el tuerto es el rey. La realidad es una, maneras de verla cientos pero impidamos que nos manipulen con sus revistas, charlas, diapositivas, objetivos....

T.L.



MENOS MARKETING

Como sabéis en los "pirulos" que tenemos en las AMF's dentro de los distintos apartados que se establecen hay uno, el primero a la hora de leerse, que versa sobre la seguridad.

Y digo yo que se leerá en primer lugar por su importancia y la gran trascendencia que la empresa da a este.

- ¿Entonces por qué se obliga a rellenarlo a toda costa y como sea mes a mes para llegar al objetivo marcado?
- ¿Por qué la lectura de un accidente ocurrido se registra en el índice como una participación? Y algo más llamativo,
- ¿por qué se contabiliza como participación la lectura del mismo accidente en cada equipo?

Es decir que contabiliza como cinco participaciones la lectura de un mismo caso.

Es curioso además que la mayor parte de los leídos ocurren en otros países o fábricas, y que algunos que todos conocemos de la nuestra ni se mencionan.

Menos marketing y más realidad.

PLER+SEGURO

¿COMPAÑERISMO?

En los últimos tiempos y cada vez, de una forma más acentuada, venimos asistiendo a atropellos y negaciones de derechos por una nueva camarilla de jefecillos, MAMs, etc, sin que haya una respuesta Solidaria del conjunto de trabajadores. Parece como si cada uno debiera solucionarse sus problemas de forma individual, y lo que le sucede al compañero que trabaja a nuestro lado, no fuese con nosotros.

Nada mas lejos de la realidad, lo que afecta a nuestro compañero nos afectará a nosotros más pronto que tarde; lo contrario es lo que pretenden Michelin y sus colaboradores, creando desconfianzas, sembrando dudas entre nosotros y buscando incluso el enfrentamiento con engaños y mentiras si es preciso.

Asistimos indolentes a sanciones y despidos de compañeros, aceptando como buenas las razones que dan Michelin y sus colaboradores, sin importarnos, ni preocuparnos por buscar la opinión de la otra parte "algo habrán hecho" es la respuesta en la mayoría de las contestaciones, sin pararnos a pensar que puedan ser provocadas por estos jefecillos ávidos de destacar ante sus superiores para medrar, y que luego pretenden ir de "colegas" nuestros.

No compañeros, ante actuaciones de este tipo no podemos mantener una actitud de "ni frío ni calor" y seguirles tratando como si estuviesen de nuestro lado. No lo están, están en el lado que nos vigila, oprime y represalia, con el único objetivo de que el sr. Rollier gane más y más cada año, no importa si para ello han de presionarte para que revientes a trabajar, si te hacen culpable de que sufras un accidente como consecuencias de los ritmos de trabajo que ellos te imponen, si te permiten licencias por las que en un momento dado te sancionarán, para dar ejemplo o acojonar al resto, si aun no estando en condiciones de trabajar te manda a la maquina, en vez de al médico, etc, etc,

No son de los nuestros, y aunque todos no son iguales, lógicamente, en la mayoría de los casos su mediocridad, no les permite actuar de forma justa,

pues obedecen a la voluntad de otros, no menos mediocres, que a su vez dependen de otros.

En consecuencia, los trabajadores independientemente de donde trabajemos, estemos sindicados, etc, **hemos de ser solidarios entre nosotros**, apoyarnos, y no dar por buenas las afirmaciones e informaciones provenientes de estos elementos, ya que solo buscan el enfrentamiento entre nosotros para su beneficio y el de Michelin, ¡Divide y vencerás! Seamos mas inteligentes y menos interesados, pensemos que lo que hoy hacen con nuestro compañero de al lado, mañana lo pueden hacer con nosotros y con la misma impunidad.

Fomentemos la Solidaridad y no la envidia, ya que esta última será nuestra ruina, porque si no somos solidarios, ¿como pediremos a los demás que lo sean con nosotros?

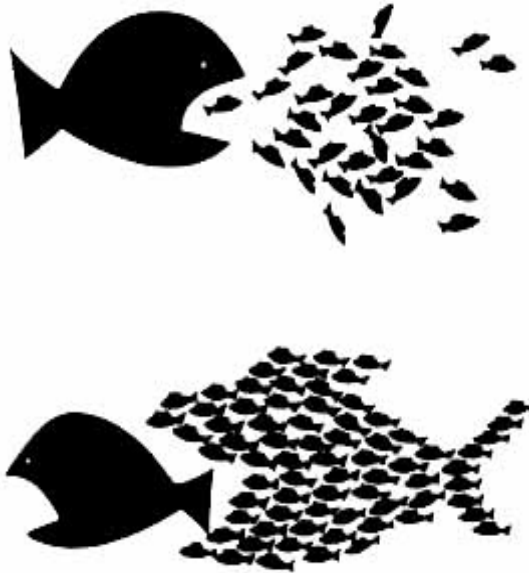
Para algunos puede que sea difícil de entender esto, cuando desde la escuela les han inculcado el espíritu competitivo, el individualismo, ser los mejores, etc. Despertad, esto es el mundo real y los recreos se han acabado, y **ese camino solo conduce a caer en sus brazos, no para acunarnos o consolarnos, no, solo para estrujarnos como a limones y hasta la última gota.**

Para ellos, hemos pasado de ser trabajadores a ser colaboradores, como si ser

trabajador fuese algo deshonoroso, y nada mas lejos de esto, para algunos es un orgullo frente a colaboradores necesarios, chivatos y lameculos. Los trabajadores conscientes de lo que somos, hemos conseguido por medio de esfuerzo y lucha durante muchos años los derechos que hoy disfrutamos, y que algunos no aprecian, pues a buen seguro piensan que les han caído del cielo, derechos que Michelin, los "Mercados", los Gobiernos títeres y la colaboración de algunos Sindicatos nos van quitando poco a poco como si se tratase de un estigma, en pro de más y más prebendas para unos y beneficios para otros.

Desde C.G.T. tenemos clara nuestra actuación y no bajaremos la guardia, denunciando cada atropello y reivindicando nuestros derechos como trabajadores, aún a riesgo de que no siempre se entienda.

P.T.

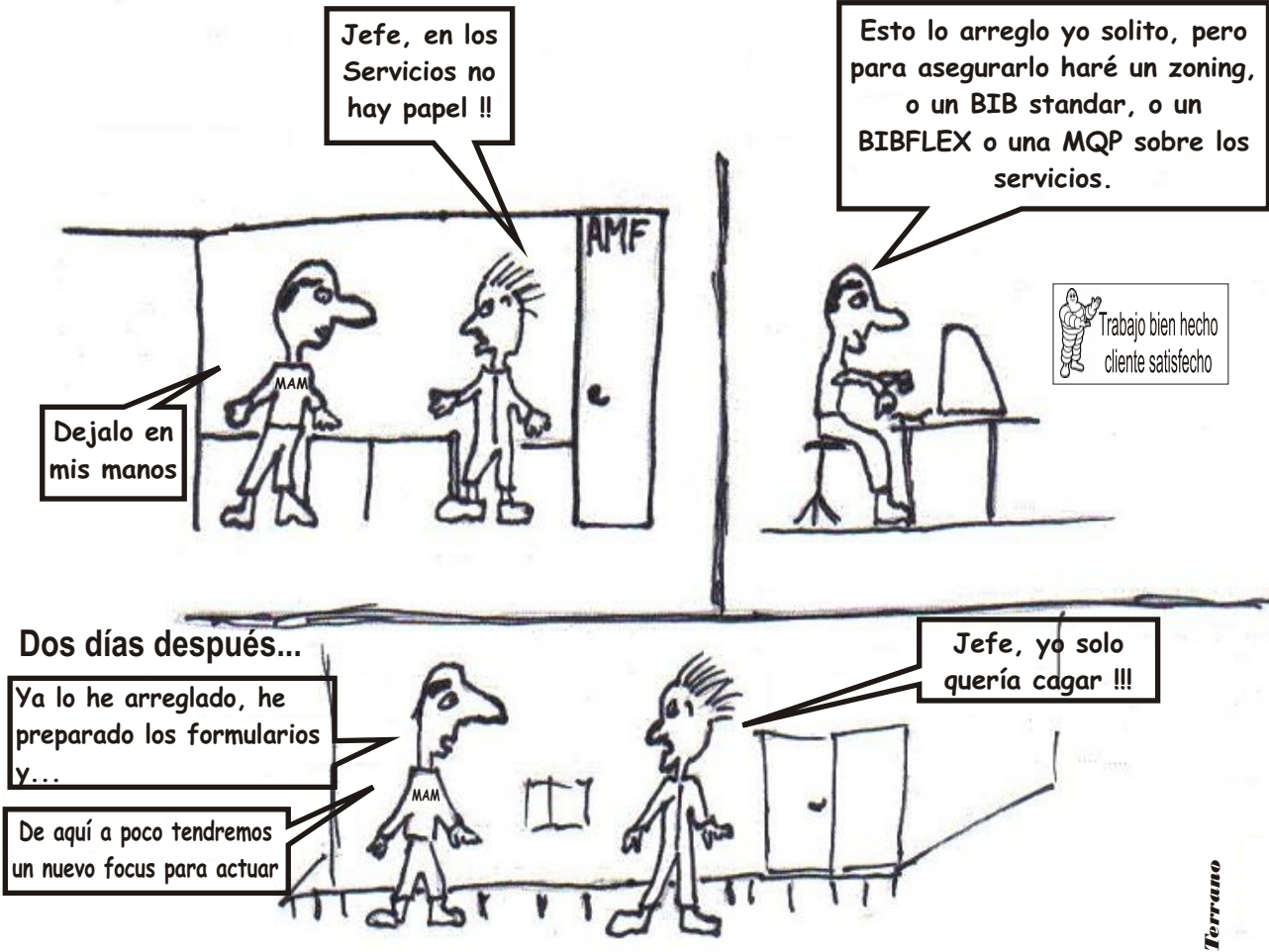


HUMOR



Me apoderaré del destino agarrándolo por el cuello. No me dominará.
Ludwig van Beethoven (1770-1827)

Un taller, habitado por temibles trabajadores resisten hoy y siempre al opresor, con una poción que les hace invencibles, LA ASAMBLEA.



LA CARCEL DE CAUCHO

Esta vez vamos a picar un poquito más alto, nuestro primer objetivo para poner a buen recaudo tras la reja de nuestro tristemente famoso penal es nuestra flamante jefa de personal. A ella le corresponde el dudoso honor de tres despidos disciplinarios con el único objetivo de amedrentar y ejemplarizar.

La pena es que los sindicatos a los que pertenecían claudicaron y aconsejaron no denunciar para no incomodar.

Así mismo cuando el comité de empresa por unanimidad le hace llegar un escrito en el que sencillamente alerta del riesgo de accidente para los nuevos contratados debido a la escasísima atención que la escuela les puede prestar dado su elevado número. Pues que no, se llama andanas, no es su cometido y nos remite al relaciones laborales, que no está.

Hasta aquí queríamos llegar. Este hombre al que el cargo le viene grande, grande desempeña el mismo con una actitud chulesca, un desprecio y una

prepotencia que ya nos tiene hartos. Contesta a las preguntas del comité de empresa tarde y mal. El único comentario que le mereció el escrito del comité que la jefa de personal rechazó es que le habíamos puentado... un cargo tan importante...

Pero al grano; lo que nos temíamos ocurrió, un atrapamiento de un brazo en una BNS y una quemadura en un ojo con una bichicotte en una PAP, ambos trabajadores en formación y en ambos casos el monitor en casita.

Como colofón decir que estos hechos al relaciones laborales solo le merecen el calificativo de incidentes, realmente penoso.

Esperemos que la inspección de trabajo ante la que CGT ha planteado la correspondiente denuncia los

ponga en su sitio.

Por estas cuestiones, actitudes y muchísimas cosas más, la jefa de personal y el relaciones laborales pasan a engrosar el censo de esta nutrida cárcel imaginaria.



CON HUMOR



*ODIO A LOS CORRUPPTOS



CGT

**¡NI UN PASO ATRÁS...
NI PARA COGER IMPULSO!**



VIA KRISIS



JRAL



Más información en :

webs.ono.com/cgtmichvall