

# LA LEÑERA



ENERO 2024

## MENU CONVENIO

OTRA  
ESTRELLA  
MICHELIN



SIN  
GARANTÍA  
DEL IPC

SIN  
RECUPERACIÓN  
DEL PODER  
ADQUISITIVO

SIN REDUCCIÓN  
DE JORNADA

CERO AVANCES EN MEJORA DE LA  
TURNICIDAD, NOCTURNIDAD,  
FLEXIBILIDAD, CALENDARIOS...

SIN  
EQUIPARACIÓN  
DE LA I.T.  
ENTRE  
MENSUALES Y  
HORARIOS

SIN MEJORAS  
EN  
CONCILIACIÓN

**EXPRESA TU OPINIÓN en la Leñera,  
envíanos tus artículos u opiniones.**



**D**esde estas líneas, vamos a hacer un breve repaso a lo acontecido durante el año 2023 y lo que se espera de este 2024.

El 2023 será recordado en fábrica como el año donde a través de la presión ejercida por las huelgas convocadas por CGT-ESK-LAB-ELA se consiguió eliminar los WORKSHOP y una propinilla de 1500 € para toda la plantilla. Eso sí, gracias a los compañeros y compañeras de Vitoria que fueron los más peleones en este aspecto, ya que Valladolid y Aranda la plantilla (excepto un puñado de compañeros/as) dejó mucho que desear.

Durante 2023 hemos comprobado como los MAM se muestran cada vez más prepotentes y autoritarios, utilizando el teléfono constantemente para llamar a compañeros que están de descanso para que acudan a reforzar equipos. Que sepáis que no os pueden obligar a cambiar de turno o partiros los descansos y que tienen que respetar vuestro calendario anual. Una cosa es que os interese por un tema puntual el cambio y otra es que se convierta en algo rutinario.

También vemos como siguen con la política de sanciones a discreción, ante lo cual os aconsejamos defenderos y meter demanda en los juzgados, ya que, al igual que la empresa tiene la potestad de sancionar, nosotros el derecho a defendernos.

La mayor parte de accidentes laborales siguen sin ser reconocidos por la empresa y que decir de las enfermedades profesionales y de los problemas musculares que todos sabemos de dónde vienen y el servicio médico sigue sin reconocer, por eso insistimos en la importancia de que ante cualquier incidencia laboral que deteriore tu salud, te pongas en contacto con CGT para realizar un cambio de contingencias.

Los ritmos laborales siguen siendo una prioridad para CGT, ya que vemos como los cronos están al acecho y a la mínima oportunidad meten un recorte y te aumentan la producción. Por eso os aconsejamos estar en una actuación de pago entre el 90 y el 100 porque de pasaros van a ir a cuchillo.

Este 2024 las producciones anuales han bajado en todos los talleres, excepto en Turismo que se mantienen, por lo tanto, en la nómina las subidas de convenio son absorbidas por las bajadas de plus de sistema con lo cual no aumenta el poder adquisitivo de la plantilla ligada a los sistemas variables.

El mayor varapalo se lo llevan PLE con un plus de 19€ y Agrícola con 68€, en Turismo 133€ y en Z 84€ mensuales durante 2024.

**CGT continuamos con la convocatoria de Huelga en días P's o días verdes**, para exigir una verdadera conciliación de la plantilla sujeta a un trabajo, un calendario y unas condiciones más duras, también exigimos una bajada de los ritmos laborales y un mejor cuidado de la salud entre otras cosas.

## índice

Pag. 2.....	Editorial
Pag. 3.....	Encuesta Aguantar Jetas
Pag. 4.....	Cuadernos útiles
Pag. 5.....	I love you LCT
Pag. 6.....	Huelga en P's - De lo que no se habla
Pag. 7.....	Formaldehido
Pag. 8.....	Interpretación boletín flexibilidad
Pag. 9.....	Involución en el PLE
Pag. 10.....	El síndrome de Stephen Candi
Pag. 11.....	M.P.S - Liquidación Interesada
Pag. 12.....	Nuevos permisos retribuidos
Pag. 13.....	Inseguridad y Salud
Pag. 14/15.....	La cárcel de caucho

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.

## Encuesta Aguntar Jetas

**Responde lo que más se aproxime a tu opinión:****Compromiso**

1- Estoy orgulloso de que la empresa solo despida y sancione a trabajadores a producción como yo y jamás le sobren trabajadores de oficinas, maestría o dirección a pesar de que no generan beneficios ni fabrican nada.

2- Estoy satisfecho con perder dinero al caer de baja por enfermedad común, y que la maestría cobre el 100% de su salario en mi misma situación.

3- Existe una comunicación excelente entre el equipo médico de la fábrica y la maestría para elaborar una LCT que me permita seguir produciendo a pesar de estar lesionado y así ocultar estadísticas de absentismo laboral cronificando mi lesión de por vida.

**Respeto a la persona**

1- Confío plenamente en mi MAM cuando recibo sus sanciones aunque muchas de ellas sean provocadas por deficiencias sobradamente conocidas por la maestría y asociadas a los altos ritmos de trabajo impuestos por Michelin.

2- El respeto y la comunicación-intimidación entre mi MAM y yo son excelentes, sobre todo en lo relativo a las represalias por hacer huelgas o fallar en mi producción diaria.

3- Me siento orgulloso cuando la maestría responsable de mi labor me deniega la expedición de una declaración de accidente cuando tengo un percance o me lesiono trabajando para no comprometer a la mutua y me puedan derivar al servicio médico de la Seguridad Social.

**Orientación al cliente y calidad**

1-En mi trabajo se prioriza la calidad sobre la productividad, siempre y cuando llegue sin accidentarme a la tarifa establecida y a pesar del alto ritmo de trabajo. Si esto último ocurriera, el culpable soy yo por "correr"

2-Estoy orgulloso de trabajar fines de semana y festivos para satisfacer la supuesta demanda injustificada de los clientes y de que esos días "P" no tengan que venir mis jefes y así puedan disfrutar.

3-Siento que la empresa me respalda cuando cometo una irregularidad en la calidad fruto del estrés provocado por llegar a la producción y me enorgullece servir de mal ejemplo y sentirme humillado en los briefings en presencia de los demás trabajadores.

**Calidad de vida en el trabajo**

1- Estoy satisfecho con la cantidad de formaldehído que puedo inhalar diariamente pues de momento tan solo se me ha puesto el pelo de color verde y solo me pica un poco la garganta.

2- El trabajo a turnos y el cambio del ritmo biológico me mantienen activo y puedo mantener una variedad en el horario de comidas así como en el ciclo de sueño, muy provechoso para envejecimiento prematuro y enfermedades crónicas que tanto demandan la empresas farmacéuticas.

3- A pesar de la flexibilidad del calendario y los veranos sin descanso, puedo conciliar perfectamente con mi familia y amistades pudiendo verles hasta 4 veces al mes en régimen de visitas de tercer grado.



Si no eres parte de la solución, eres parte del problema





# CUADERNOS ÚTILES

**C**uando se sufre un accidente hay que exigir la realización de la declaración del accidente por pequeño que nos parezca. Si las consecuencias del mismo se consideran de cierta gravedad, lo prioritario es acudir al Servicio Médico y posteriormente se efectuaría la declaración del accidente.

**LA MAESTRÍA TIENE LA OBLIGACIÓN DE HACER DECLARACIÓN DE ACCIDENTE DE TODOS LOS ACCIDENTES QUE OCURRAN.**

-La atención médica **INMEDIATA** la tiene que realizar un médico asistencial, las 24 horas todos los días del año, quien después de haber atendido al accidentado determina:

-Si el trabajador está capacitado para desarrollar el trabajo habitual de su puesto, no causa baja.

-Si el trabajador no está capacitado para desarrollar el trabajo habitual de su puesto, le extenderá el parte de baja.

**AMBAS DECISIONES SON ESTRUCTAMENTE SANITARIAS, QUE COMPETEN AL FACULTATIVO (MÉDICO). TAMBIÉN SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD. NO EXISTE OTRA OPCIÓN PARADICHO FACULTATIVO.**

Siempre que suframos un accidente de trabajo tenemos que presentarnos en el Servicio Médico (con la declaración de accidente). Después de atendernos tienen que entregarnos, en mano, un parte de asistencia, si no nos lo dan, debemos exigirselo.

**EL SERVICIO MÉDICO TIENE LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR EL PARTE DE ASISTENCIA A TODOS LOS TRABAJADORES, QUE PASAN POR EL MISMO, COMO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO.**

**>>> PUNTOS A TENER EN CUENTA SI SUFRIMOS UN ACCIDENTE. <<<**

El médico es el único responsable de nuestra recuperación hasta poder desarrollar nuestro trabajo habitual.

El médico, si no nos da la baja, no tiene competencias ni para darnos una LCT, ni para mandarnos a casa.

Los enfermeros (ATS) tienen sus propias competencias entre las que no están las de "... la dirección y evaluación del desarrollo global del proceso", dicho de otra manera, no pueden diagnosticar, ni fijar tratamientos para la curación, ni dar LCT,s...

En cualquier caso, todos los datos y documentos que tengan relación con nuestra salud (por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional...) son confidenciales, y no tienen que salir del ámbito privado entre el médico y el trabajador.

Los datos de salud son de especial protección y ningún médico está autorizado a ponerlos en conocimiento de nadie que no sea el propio enfermo o accidentado.

**Los trabajadores tenemos que exigir el cumplimiento de todo el proceso explicado anteriormente.**



CGT ha denunciado la presencia de formaldehído, un gas cancerígeno presente en procesos de calentamiento de ciertas calidades de goma en las factorías de Michelin.

# I ♥ you LCT

**N**o es la primera vez que hablamos del tema, ni posiblemente sea la última. Nos referimos a las situaciones creadas por Michelín, en su afán de demostrar al mundo lo bien que nos trata y las inmejorables condiciones de seguridad en que trabajamos y en consecuencia, no hay accidentes o al menos accidentes con baja.

Con ese objetivo se sacaron de la manga sus LTC (Limitaciones de Carácter Temporal) por medio de las cuales nos devuelven del Scio. Medico al taller con restricciones para el trabajo y el consabido “haz lo que puedas”.

Bajo estas premisas podemos estar varios días haciendo otros trabajos, cuando en realidad deberíamos estar recuperándonos de esos tirones, esguinces, cortes, golpes, etc. Y recibiendo una rehabilitación adecuada a cada caso, algo que no es posible en los talleres, ya que aun con mandato del Medico de guardar reposo, los latigueros de turno no dejan de presionar para que hagas esto o aquello bajo veladas amenazas, sobre todo a quienes están pendientes de una renovación del contrato.

Decir que son unos sinvergüenzas, es poco, no les basta con exprimarnos cuando estamos en unas condiciones físicas normales, precisan machacarnos cuando no lo estamos para hacernos ver su “poder miserable” llegando en ocasiones a la humillación.

No contentos con esto han dado otra vuelta de tuerca sobre nuestro cuello. Si consideran que no puedes estar en el taller, te mandan a casa durante varios días sin nada que justifique la ausencia al trabajo.

Esto puede poner en peligro nuestro puesto de trabajo, no podemos estar varios días sin acudir al trabajo sin nada que lo justifique. Hemos de pedir por escrito el motivo por el cual nos “permiten” no acudir al trabajo, ¿es un permiso pagado que no tenemos que recuperar después? Si no es así hemos de exigir la baja por accidente.

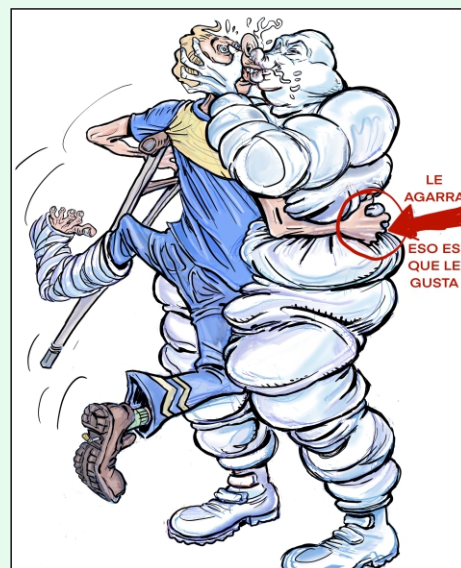
Hay compañeros que tras estar en esta situación irregular, les han “pedido” a unos, y otros lo han hecho, recuperar esos días de “ausencias injustificadas” ES EL COLMO DE LA DESFACHATEZ.

Desde C.G.T. os decimos: Basta de permitir tanto atropello, tenemos que defender nuestros derechos como trabajadores y como personas, ni trabajar accidentados ni irnos a casa sin justificación del motivo.

¿Qué debemos hacer? Ante cualquier accidente, exigir una declaración del mismo al Jefe de Equipo o responsable, acudir al medico y exigir parte de asistencia aunque no nos de la baja, si después de todo esto no nos encontramos en condiciones para trabajar y nos niegan la baja por accidente, deberemos acudir a nuestro medico de cabecera exponerle el asunto solicitarle la baja y a continuación solicitar un cambio de contingencias de enfermedad común a accidente laboral en el INSS.

Así de sencillo no hay por que complicarse la vida y de este modo aseguramos nuestra recuperación evitando lesiones de por vida por una mala curación.

De cualquier modo recordaros que siempre podéis solicitar información a cualquier compañero de C.G.T. de los pasos a seguir en cada momento. No permitas que comercien con tú salud, actúa, defiende tus derechos, nunca nos dieron nada lo tuvimos que conquistar.



La verdad de las personas no está en sus palabras, sino en sus actos





## LA HUELGA EN P's

**P**ara los ingresos más recientes, informarles que hubo un tiempo donde en Michelin no existía la variabilidad en los calendarios, estos días llamados "P" fue una cesión o "regalo envenenado" del CUC (CCOO-UGT-CSIF) de nuestros días libres por exceso de jornada, por días a disposición de la empresa en forma de bolsa de horas, que esta utiliza a su antojo en forma de activaciones y desactivaciones.

Las jornadas activadas que en 2013 se pagaban a 80€, 10 años más tarde se compensan con 70€ ridículos euros, pero no es solo eso, sino, que por convenio, los días en periodo de no actividad se pagan a 190-250€ (art. 28 Convenio), que es como realmente se deberían remunerar las activaciones. Pero claro, ese dinero está destinado a otros colectivos y no a la gente ligada a la producción y atada a la máquina.

Por otra parte, anteriormente solo se podía activar y desactivar por necesidades productivas y modificaron el acuerdo añadiendo la posibilidad de desactivar para realizar modificaciones en máquinas o talleres, o sea, **flexibilidad a la carta total**.

Y la última vuelta de tuerca fue el año pasado, donde rebajaron aún más los pluses, ligándoles a calendarios de más baja apertura, inventaron un 3x8 flexible e incluyeron calendarios con apertura de instalaciones vinculados a días de deuda al comenzar el año, todo con el inestimable acuerdo de CCOO, UGT Y CSI, ¿quién da más?.

Existe otra parte del acuerdo más sangrante aun si cabe y es que si se llega al límite anual de 30 días desactivados o global de 40 días desactivados en 5 equipos, la siguiente desactivación te descuentan 162€ de tú nómina por cada jornada desactivada. Quien se iba a imaginar que existiesen sindicatos capaces de estampar su firma en un acuerdo que va en contra de cualquier principio sindical, pues ahí está el CUC, defendiendo los intereses del patrón.

**Desde CGT, entendemos que la mejor forma de pelear contra la flexibilidad a la que estamos expuestos/as es con la HUELGA**, de ahí que ponemos esta herramienta de lucha en manos de la plantilla, para que puedan utilizarla durante cualquier día de activación y antepongan la conciliación y el disfrute de sus días a estar disponibles para la multinacional.



**A**nte la deuda de 40 días en la bolsa de horas, la empresa descontó del finiquito 6200€ a un trabajador con motivo de su jubilación por IT, argumentando que es lo que viene haciendo habitualmente cuando hay una deuda de días debido a las desactivaciones.

Al ser afiliado a CGT, denunciemos el hecho ante el juzgado, entendiéndose que las regularizaciones del sistema variable son siempre en tiempo de trabajo (activaciones/desactivaciones) y no a través de la devolución del salario correspondiente a las horas no trabajadas.

El juzgado de lo social de Valladolid dictó sentencia el 21-03-2022 dándonos la razón, condenando a la empresa a abonar al trabajador los 6200€ más el 10% de interés por mora.

Dejando claro que, **ante la deuda de días de bolsa, no caben descuentos económicos, ya que las activaciones y desactivaciones son colectivas e impuestas por la empresa, por lo que el/la trabajador/a no puede decidir sobre las mismas.**

La empresa, no conforme ante esta sentencia, recurre ante el Tribunal Superior de Justicia y en junio de 2023, el TSJ dicta una nueva sentencia volviendo a darnos la razón, desestimando todas las argumentaciones de Michelin, es más, aparte de confirmar íntegramente la sentencia del juzgado de lo social, deja claro que en el caso del/la trabajador/a deber días ... "las afectaciones tienen naturaleza colectiva, por lo que en ningún caso cabría la recuperación mediante acuerdo individual con el trabajador"...

Ante estas dos sentencias, la empresa abona al trabajador todo lo descontado junto a los intereses por mora.

Queda demostrado de nuevo que si te unes a CGT, te apoyaremos y ayudaremos ante cualquier abuso, ya que no aceptamos las injusticias ni los atropellos de Michelin a ningún compañero/a.



Si te encuentras mal y no te atienden en el servicio médico como es debido, tienes derecho a solicitar copia del parte de asistencia y bono de salida, y acudir al servicio de urgencias del

## MICHELIN INCUMPLE LA LEY EN MATERIA DE SALUD

**T**odo el mundo que trabaja aquí en Michelin, debería tener claro que nuestro sector es el de una industria química y por tanto estamos rodeados de productos sólidos, vapores, resinas, humos, aceites ..; todos ellos formados por compuestos químicos como azufres, bencenos, sílices, formaldehído... Ninguno de ellos claro está, son beneficiosos para nuestra salud.

El marketing de la multinacional francesa hace parecer que trabajásemos en un lugar inocuo, pero esa no es la realidad. En 2014 la Unión Europea calificó una de esas sustancias con las que convivimos en nuestra fabricación como agente cancerígeno mutágeno y establecía unas medidas de obligado cumplimiento en aquellos lugares donde se conviviera con dicha sustancia.

Visto lo visto dichas medidas y por ende nuestra salud, se la trae al paio a Michelin, "LA MEJOR FORMA DE AVANZAR"

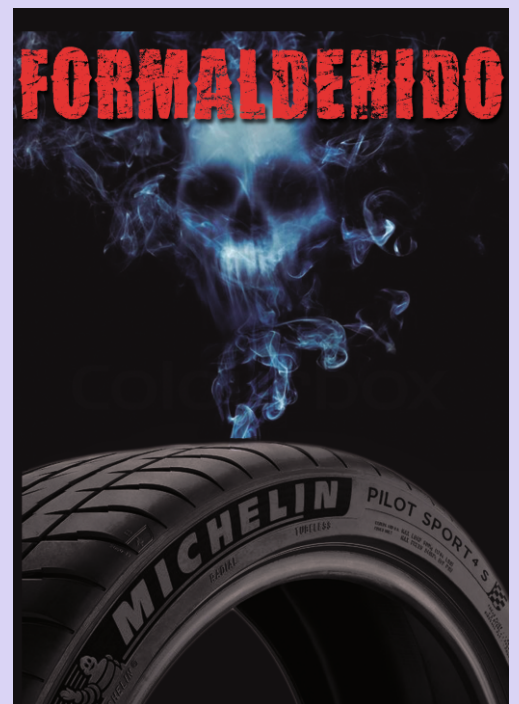
**CGT** está llevando esta lucha a todas las fábricas en las que estamos presentes de forma solitaria, como compromiso por la vigilancia y protección de nuestra salud.

Las Secciones sindicales de **CGT** en Aranda, Vitoria y Valladolid, evamos más de SEIS años de lucha (y la que nos queda), por el incumplimiento de la legislación tanto nacional como Europea por parte de Michelin en materia de Seguridad y Salud, sobre las medidas preventivas a la hora de utilizar resinas fenólicas cancerígenas en sus mezclas que desprenden formaldehído.

Tanto las Inspecciones como los órganos máximos, Las Delegaciones territoriales de Trabajo nos han dado la razón y han levantado **ACTA DE INFRACCIÓN GRAVE** imponiéndole a la multinacional francesa la máxima sanción existente para esta alta.

Las inspecciones tipifican como infracción **GRAVE** el incumplimiento en materia de Prevención sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

La inspección obliga a Michelin a cumplir la ley:



### CON LA SALUD NO SE JUEGA, FORMALDEHIDO=CANCER

**1-Disponer de lugares para guardar de manera separada las ropas de trabajo y las ropas de vestir (doble taquilla).**

**2-Disponer del tiempo necesario para el aseo personal antes de la comida y antes de abandonar el trabajo.**

**3-Responsabilizarse del lavado de la ropa de trabajo.**

**4-Adaptar y mejorar los puestos y sus exposiciones minimizando o eliminando dichos vapores con extracciones de aire, apantallamiento o encapsulado de máquinas y otras medidas.**

**CGT** no tiene la sanción a Michelin como fin ni como objetivo, buscamos y llevaremos hasta el final la idea de que ha de cumplirse con la ley que regula y protege nuestra salud. En nuestro sueldo no entra que debamos pagar con la pérdida de nuestra salud.

Por tanto peharemos por dicho cumplimiento y por la vigilancia de la salud las personas afectadas así como el establecimiento de medidas que amortigüen o hagan desaparecer si es posible dichas sustancias.

Si la empresa en la que trabajamos es adalid de la tecnología y de la innovación, también ha de serlo del cuidado real de las personas, y no solo en sus slogans

Defiende lo que es correcto, incluso si eso significa quedarte solo

Suzy Kassem



**INTERPRETACIÓN DEL BOLETIN DE FLEXIBILIDAD (art. 23 del convenio)**

**PUEDES COMPROBAR TODAS TUS ACTIVACIONES, DESACTIVACIONES, DR'S, TR'S DE LOS ÚLTIMOS AÑOS EN LA PÁGINA DE CGT. [cgtmichelin.es](http://cgtmichelin.es)**

Ante las dudas surgidas frente a la flexibilidad de los sistemas variables (Dr's, TR's...), vamos a explicaros como interpretar los conceptos recogidos en el boletín de flexibilidad (METAPOSTA) con el siguiente ejemplo. Tened en cuenta que solo aparece la parte de arriba de dicho boletín que es la más utilizada, ya que el AME pasó a la historia y no hay ninguna punta de producción pendiente.

**B A L A N C E S hasta el periodo (incluido): 12-2019**

S I S T E M A		V A R I A B L E						
	TOT.	A#0	TOT.	A#0				
AFI: Aus. individual	-	2	0	AFC: Ausencia colectiva	-	72	-	3
				ARC: Aus. reg. colectiva(DR)	-	5	-	0
PFI: Pres. individual		2	0	RXX: Reg. en zona reducida	-	16	-	3
				PFC: Presencia colectiva		95		5
				PRC: Pres. reg.colectiva(TR)		6		0
Balance individual		0	0	Balance colectivo		8	-	1

**PFI. Presencia por flexibilidad individual. Caso A:** Cuando el mam solicita al trabajador acudir en un día de su descanso. Son días totalmente **voluntarios**, y el disfrute del día por parte del trabajador se llevará de común acuerdo con el mam, estos días también llevan adscrito el abono de la prima de disponibilidad.

**AFI. Ausencia por flexibilidad individual. Caso B:** Son los días que el trabajador solicita no venir a trabajar, si el mam le concede el día, luego debe recuperarlo, si la fecha de recuperación es fijada por el mam, el trabajador cobrará la prima de disponibilidad.

En la columna de la derecha aparecen conceptos ligados a la **flexibilidad colectiva**, tanto del año en curso, como los totales de toda tu vida laboral en la empresa.

**AFC. Ausencia Colectiva:** Son los días desactivados en calendario.

**ARC. Ausencia por regularización colectiva (DR. Descanso por regularización). La empresa debe jornadas:** Son días de cierre de instalaciones y solo aparecen en calendario cuando la cuenta de días colectivos es positiva, regularizando un máximo de 6 días por equipo del 50% del saldo existente al final de año.

**RXX. Regularización en zona reducida:** Solo se aplica en los calendarios de 5 equipos con aperturas que van de 312 y 333 días. Se refiere a los días activados que no se disfrutaron, transformándose en apertura de instalaciones. Eso supone que nos tienen que abonar una cantidad económica adeudada del año anterior, que nos abonan en marzo del siguiente año.

**PFC. Presencia colectiva:** Son los días activados durante el año.

**PRC. Presencia por regularización colectiva (TR. Trabajo por regularización). El trabajador debe jornadas:** Son días de apertura de instalaciones, ligados a las mismas condiciones que los ARC o Dr's, pero con apertura de instalaciones.

**Es importante que todos comprobéis estos boletines, que cuelgan en el metaposta, para que no haya errores a la hora de que podáis disfrutar vuestros días o cobrar las deudas pendientes asociadas a la flexibilidad.**



**Vale más un instante de vida verdadera que una vida entera en silencio (Mikhail Bakunin)**



# INVOLUCIÓN EN PLE

7 años han pasado desde que en el taller de PLE Fabricación pasamos a tener un sistema de trabajo 5x8, debido a un aumento productivo importante y una apertura de instalaciones altas por las que el plus de sistema rondaba los 380€.

PLE Carcasas, en su contra, se va a estrenar este 2024 con un 5x8 en el cual nuestros compañer@s mejoraran sustancialmente sus ritmos de trabajo gracias a los descansos de 4 días aunque con un plus de 18,76€ en todo el taller.

Los condicionantes son muchos, las excusas multitud, pero lo que si es cierto es que ese plus de sistema era lo que nos hacía ganar un poco más de dinero ligado a la penosidad, cosa que a muchos hacía atractivo el trabajar en este taller y compensaba la carga física de ciertos puestos del taller.

Pero el cuento de la cigarra y la hormiga en Michelin es mera falacia y no por mucho demostrar y conseguir objetivos de producciones anuales y marcar records nos han asegurado una producción similar a la de los años anteriores y ahora, muchos de nosotr@s vemos que las pérdidas económicas que estamos asumiendo entre los años 23 y 24 rondan los 5000€ por trabajador.

Pesa el paso de los años y las carcasas que han pasado por nuestras manos aún más, ahora esos trabajador@s que realizaban producciones altas estando al 110 o al 120, que se sentían orgullosos y que ninguneaban o despreciaban al que tenía una actuación de pago del 90.

Ahora que cada uno va viendo que los dolores en el cuerpo aparecen y muchos se vuelven crónicos, que las visitas al fisio/masajista/osteópata/curandero o chamán cada vez son más frecuentes y que la partida económica para encontrarnos bien de salud aumenta, que ya no hay puestos "livianos" en el taller y que "la carrera profesional en Michelin" que tanto nos venden solo llegará cuando vayamos cascando o teniendo limitaciones físicas que no nos dejen desarrollar nuestro puesto de trabajo nos autoconvencemos de que esa pérdida económica la compensamos con días de no trabajo = salud.

¿Quiénes eran los que hacían éticamente mejor su trabajo, el del 120 o el 90?

Hay muchas otras cosas que reflexionar en la manera de trabajar dentro de esta empresa y en cada taller, pero lo que hay que tener claro es que NO DEPENDE DE TI que nos den más carga de trabajo.

Son muchos los intereses que hacen dar o quitar producciones en las fábricas, ya sean económicos, estrategias de mercado, si hay año de elecciones o no (como ya vais viendo cada 4 años), que si los asiáticos nos comen terreno, que si no somos suficientemente competitivos (como si la

culpa fuera tuya), que si gastamos mucha energía y hay que abaratar costes (tráete una térmica que la calefacción esta cara), que si la falta de componentes electrónicos, guerras, precios de la logística...etc.

Lo único que está seguro es que cada año NO NOS VA A FALTAR INCERTIDUMBRE Y MIEDO, así que compañer@, trabaja con serenidad, con cabeza, e intenta crear una dinámica positiva con quienes compartes tus 8h y a los que ves más que a tu familia y recuerda que la jubilación aún está muy lejos y tú eres el único que puedes regularte y saber en qué estado de salud quieres llegar a ella.



AVANZAR JUNTOS...

No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente.

Virginia Woolf. Escritora británica.



## El síndrome de Stephen Candie

**E**n 2012 se estrenó la película "Django sin cadenas" El actor Samuel L Jackson interpreta allí a Stephen, el mayordomo negro del amo blanco, mister Calvin J Candie (Leonardo DiCaprio). Un mayordomo negro que no sólo odia a la gente de su raza, sino que se cree blanco, rubio y de ojos azules.

En tiempos donde los esclavos no podían andar a caballo, hay una escena en la película donde Stephen se enfurece al ver llegar a un hombre negro montado a caballo. Y se enfurece más que sus amos blancos. Ese es el síndrome Stephen Candie.

El síndrome de aquellos que defienden los privilegios del patrón, más que el mismo patrón. Sobran jefes, capataces, capangas, rompehuelgas, alcahuetes, carneros, sirvientes, vigilantes, rastreros, chupamedias, arrastrados y lameculos con este síndrome en la clase trabajadora.

**Usted conoce a los Stephen Candie...** Los ha visto cuando el patrón aparece en escena y con un trotecito servil, corren a saludar a su eminencia o le invitan a un café. Y lo secundan sonriendo por la fábrica, tan felices que si los Stephen tuvieran cola, la agitarían como un perro.

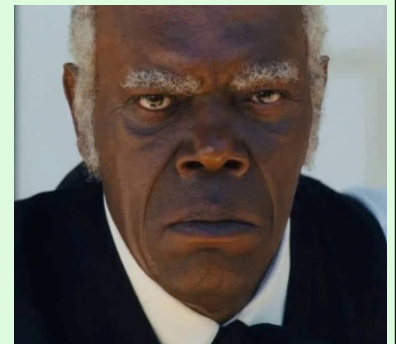
Traidores a la clase trabajadora, son ellos los que controlan hasta los minutos que tardan sus compañer@s en ir al baño a orinar, o les falta tiempo para recriminar ante el jefe los errores del compañero del anterior turno, eso sí, a sus espaldas.

Son los mismos que vuelven a casa y a la hora de cenar, con una sonrisa llena de satisfacción, como si fuera lo mejor que les pasó en el día, suspiran y dicen: "Andaba muy contento mi MAM hoy...".

En Michelin, nuestros Stephen Candie, no tienen reparos en reconocer que les molesta, les agobia, les enoja que algunas secundemos las huelgas contra la flexibilidad por unos calendarios más dignos y conciliadores para con nuestras familias.

Así que la próxima vez que te cruces con un Stephen Candie por el plan vial o en el fumadero no sientas rabia o asco por él o ella. Más bien siente lástima ya que ese compromiso por complacer a su capataz, de no fallarle, también le genera un estrés añadido difícil de sobrellevar.

Eso sí, recuérdale con orgullo que con tu lucha, también le defiendes sus intereses...pero no pretendas que lo comprenda pues en su ignorancia sigue creyéndose imprescindible para la empresa y ajeno a tus problemas.



# M.P.S- LIQUIDACIÓN INTERESADA

En los últimos meses de 2023 se destapó, sin apenas tiempo de reacción por parte de la plantilla, el "interés" por parte tanto de la gestora de la MPS (Mutua de Previsión Social) como de la empresa, de finiquitar dicha Mutua.

La mayoría de los que acudieron a las asambleas se posicionaron en contra de dicha disolución ya que no entendían la motivación para ello, así al menos se percibió en Valladolid, Aranda y Vitoria.

Los motivos aducidos no son convincentes, los datos aportados crean serias dudas y la única baza de la gestora fue el miedo y el chantaje de una propuesta, realizada por la empresa, con fecha de caducidad, que o se cogía en ese momento o se perdía para siempre. **No olvidemos que la mayor interesada en la desaparición de la MPS es la empresa, ya que según el acuerdo vigente está obligada a aportar personal, locales, horas y una cantidad económica anual de más de 800.000 €.**

**Michelin de un plumazo con su ofrecimiento echaría fuera a las familias de l@s asociad@s de los beneficios sociales de la misma**, por otra parte a las personas que pagamos la cuota se nos reducirían las contrapartidas a la mínima expresión, siendo estas únicamente dos, la parte que complementa ahora las bajas por contingencias comunes (It) y el abono por discapacidad hasta que el beneficiario cumpla 18 años (reconocidos antes de 2024), **desapareciendo el resto de beneficios sociales.**

Ni siquiera su propuesta plantea la equiparación del colectivo mensual y el colectivo horario en cuanto a la remuneración del personal cuando cae de baja, algo que de forma discriminatoria, la empresa, viene haciendo desde tiempo inmemorial, remunerando al personal mensual con el 100% de su salario desde el primer día de baja por contingencias comunes.

Llama la atención que la parte quien en teoría ha de ser la mayor interesada de su existencia, la gestora que representa a l@s mutualistas, es decir trabajadores/as, no sea capaz de proponer alguna alternativa para mantener la MPS, a través de una subida de cuotas, sea el hacer una política distinta entre soci@s activ@s-pasiv@s, sea la búsqueda de otras personas que lo lleven, sean otras fórmulas jurídicas para la organización y gestión de la mutua...

Llama también la atención que todo se gestione a través de un ultimátum, ¿Por qué no se ha querido dar altavoz a la celebración de las asambleas anuales?, ni a la problemática existente. Si tenían clara que la dinámica de la mutua desde hace tiempo no era la mejor, ¿Por qué no se ha ido buscando una posible solución hace tiempo? ¿Por qué no se ha hecho participe de verdad a la plantilla de ello?.

L@s trabajador@s hemos de tener claro que la Mutua, al igual que en su tiempo existían las colonias para los peques, los economatos, etc., eran y son contrapartidas sociales que nacían para aminorar lo que no se conseguía en los convenios. A través de estas políticas sociales se buscaban beneficios comunes fuera de lo que es el salario, **donde prima el principio de solidaridad, y las familias con más hijos o con más necesidades son mayormente compensadas gracias al apoyo del resto y a la aportación económica de la empresa.**

Si se abandonan estas mejoras, que interesadamente, algunos dicen son cosas del pasado, la única beneficiada, en todos los aspectos, será Michelin y tod@s sabemos que su único objetivo es aumentar su tasa de beneficios y el nuestro es no perder derechos adquiridos e ir avanzando en la conquista de otros.

**Habrà que seguir vigilantes al tema de la MPS y de su futuro, y esto ha de venir respaldado con el interés y la participación de tod@s.**

La República del niño bobo.

**La libertad no puede ser realizada más que en sociedad y solo en la más estrecha igualdad y solidaridad de cada uno con todos.** (Mijaíl Bakunin)



# NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS

El 28 de junio se publicó en el BOE la nueva ley de familias, recogida en el RD 05/2023 del 29 de junio, la cual fue trasladada al Estatuto de los Trabajadores, y aunque no vengán recogidos en el Convenio de Michelin, todos tenemos derecho a disfrutar de estos nuevos permisos.

## TEXTO CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN. (Art 38.1. PERMISOS RETRIBUIDOS)

C) - **Enfermedad grave u hospitalización:** Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:

- Tres días laborables en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora.
- Dos días laborables en caso de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

D) - **Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:** Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:

- Dos días naturales en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

### Con la nueva ley de familias los permisos por ley quedan de la siguiente manera:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) **Cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que quiera el cuidado efectivo de aquella.

En este caso se perdería el derecho a los días por esplazamiento, al acogerse a los 5 días de permiso que coge el E.T.

### Otros permisos:

Permiso retribuido para ausentarse del trabajo durante las horas necesarias con un máximo de 4 días al año por causa de enfermedad grave o accidente de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares o personales relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata. Acreditando el motivo de la ausencia.

Derecho a un permiso parental, de momento no retribuido, de una duración no superior a 8 semanas hasta que el menor cumple 8 años.

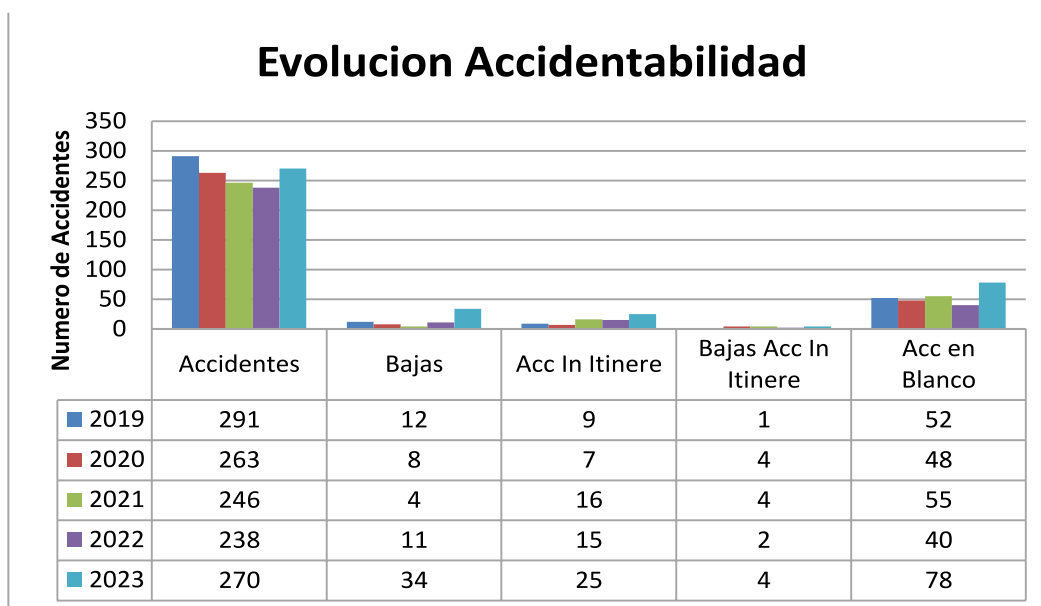
Hay más modificaciones en cuanto a mejoras en conciliación por adaptaciones de la duración, ordenación y distribución de la jornada de trabajo, y por apoyo a familiares dependientes, podéis consultar el RD o a cualquier delegado de CGT.



## INSEGURIDAD Y SALUD

Bien es sabido por tod@s compañeros, que los accidentes en esta empresa estan al orden del dia, sufriendoles en nuestras carnes de manera demasiado habitual, muchas veces fomentados por problemas no detectados en el puesto, ritmos de trabajo altos, productos mal enviados a nuestros clientes internos (compañer@s en otros puestos), operaciones mal definidas, por desconocimiento o falta de percepcion del riesgo, por descuidos, por desidia ante la inoperancia sobre un defecto o anomalia denunciado mil veces y que no se toman medidas, etc. Pero los que de verdad me duelen son aquellos que se producen por “propias imprudencias” ya sean por “querer ayudar” o por “se ha hecho asi siempre y nunca a pasado nada” los cuales suelen conllevar consecuencias graves.

Los datos hablan por si solos, (Que cada uno saque sus conclusiones)



Debemos seguir declarando y denunciando cualquier anomalía o riesgo que se detecte utilizando los canales que están en nuestra mano, ya sea apuntando los riesgos en el MQP (apartado de Seguridad), lanzando Ordenes de Trabajo por BMA, avisando a nuestros Portavoces de Seguridad, Jerarquía Directa e incluso en las Encuestas de Psicosociales o Encuestas de Satisfacción Anual, además de decirlo a tu Delegado Sindical o de Prevención.

Pero hay un factor aún más importante que nos condiciona en la toma de decisiones y es nuestra salud mental, la cual hace que nuestra “percepción” y “ganas de querer hacer” nos limita a la hora de hacer lo correcto, y por ello, animo a la participación en la Encuesta de Psicosociales, siendo totalmente voluntaria y anónima, en la que se trata de sacar a la luz esos problemas que nos producen estrés, presión a la hora de desarrollar tu trabajo, preocupación o inseguridad, así como otros factores que nos influye a la hora de trabajar y estar bien, como problemas de calor o frio, relaciones negativas entre compañeros o con la jerarquía, falta de percepción de futuro, etc. Y más aún con la incertidumbre que llevamos en estos años y que no augura buen futuro.

**NO TRABAJES DE MANERA INSEGURA, SE RESPONSABLE Y DENUNCIA CADA RIESGO QUE VEAS, TU SALUD, ANTE TODO**

# LA CARCEL DE CAUCHO (CELDA Nº1)



Normalmente la dirección obrera de La Leñera establece la inclusión de una sola persona por número en la cárcel de caucho, **en este ejemplar nos permitimos la licencia de incluir a dos responsables jerárquicos**, y son dos pero podrían ser un número superior dado su mal comportamiento hacía las personas que aquí trabajamos.

La primera condenada a pasar una buena temporada en las mazmorras más oscuras y lúgubres es la llamada BARRE-MAN del taller de V.O.

Una persona que se ha dedicado a hacer una limpieza exhaustiva de gente en el taller, barriendo incluso más de la cuenta, apretando las tuercas hasta tal punto de tener que colocar a todos puestos para realizar las funciones de la gente que ha barrido, dificultando así la marcha natural del taller e impidiendo que la plantilla pueda disfrutar de sus días de libre disposición al no haber gente disponible.

Un taller donde las bajas y lesiones se multiplican y acumulan con sus supuestas “organizaciones de puestos”, presionando a los/as compañeros/as veinte este día de tu descanso, cambia tu turno de trabajo, aguanta en la máquina las 8 horas..., llegando a una situación insostenible para los y las afectadas. Para después marcharse a otro taller dejando una situación insostenible que tendrá que lidiar su compañero/a de escoba durante unos meses, hasta que llegue el/la MAM definitiva.

Una BARRE-MAN que después de dejar todo limpio a base de escobazos, te llama a las 20:00h cuando te ha dado el día libre (turno de noche) y te dice que no te le da por motivos organizativos...

Que se salta las restricciones de ergonomía, mirando para otro lado, cuando se realizan 8 horas seguidas en una maquina limitada a un máximo 4 horas al turno por operario/a!!!!

Una persona tan amable que te presiona para que disfrutes los días generados por formación justo después de terminarla, cuando esos días generados son de libre disposición a pactar entre trabajador y empresa.

Reina en hipocresía, bastante improbable que sostenga una verdad en el tiempo, mintiendo incluso delante del RPH, cuando un trabajador le comunica que por problemas personales necesita tener el teléfono móvil ese día, va y le amonesta por escrito de que ese día ha utilizado un dispositivo móvil en el puesto de trabajo, negando la información que le había proporcionado de que era una necesidad puntual y personal.

Por todo lo expuesto, pasará a formar parte del selectivo grupo que están purgando sus abusos y pasará a la sombra una buena temporada hasta que recapacite y asuma los errores cometidos hacia todos los trabajadores y trabajadoras de taller.

“

**Como el anuncio de la schweppes, “única en su especie”**

# LA CARCEL DE CAUCHO (CELDA N°2)



**H**oy traemos aquí a un reconocido miembro de la sociedad Michelinera, el hasta ahora **AMO** de turismo, más de veinticinco años de señor feudal en el taller.

Debería haber ingresado hace mucho tiempo en nuestras mazmorras dado su largo historial delictivo.

Desde la distancia a mucha gente pudiese parecerle **el perfecto yerno**, pero en su interior se esconde su verdadero ser, y su incondicional forma de actuar en favor de la multinacional haciendo por ella lo que haga falta, pasando por encima de quien fuese necesario.

Ya sea amedrentando y presionando al personal en las distintas huelgas habidas para que no se realizaran, utilizando todas las inimaginables pautas de torturador trasnochado, que si tu futuro, que si tu familia, que si el contrato, que si tu progreso en la empresa, que si vais a cerrar la fábrica...

Ya sea el atornillar a los trabajadores para que realicen las producciones a toda costa aunque ese taller tenga unos índices de bajas por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo estratosféricos. Un gran semáforo en rojo chillón así lo atestigua a la entrada del taller.

Ya sea haciendo la vista gorda en temas de seguridad en pos de la entrega de material a los almacenes, aunque implique daños personales a compañeros/as.

Ya sea por mandar apilar cubiertas allí donde estaba prohibido para que la cadena de producción siga a la marcha.

O ya sea como hombre de paja de Michelin en la Audiencia Nacional para defender la contratación precarizada de la multinacional.

La pena impuesta a este reo con gran merecimiento será de larga estancia, y solo con su buen comportamiento será trasladado a otro módulo en el penal del caucho hasta su jubilación.



La humanidad progresa. Hoy solamente quema mis libros; siglos atrás me hubieran quemado a mí. (Sigmund Freud)



**NO PASES POR EL ARO,  
ORGANÍZATE CON NOSOTR ~~OS~~**

[www.cgtmichelin.es](http://www.cgtmichelin.es)



**PORQUE NO TODOS LOS SINDICATOS SON IGUALES**