

# LA LEÑERA

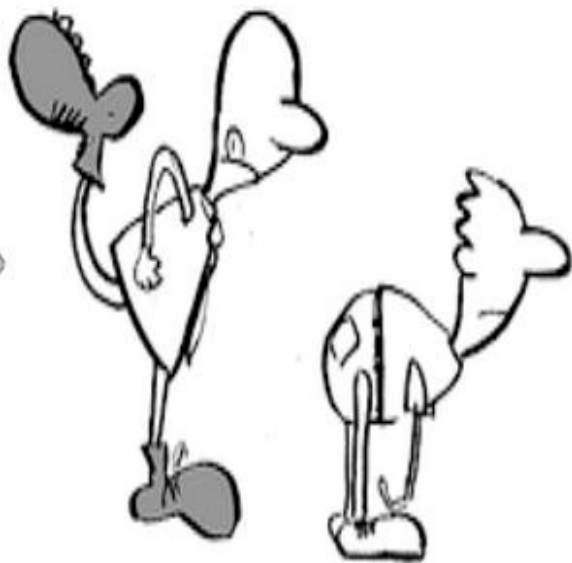
Revista realizada por CGT en Michelin N° 20

Febrero 2017

## EVOLUCIÓN DE LOS ACUERDOS EN MICHELIN



MÉTODO  
OPERATORIO



**EXPRESA TU OPINIÓN**

# EDITORIAL

Apenas comenzado el 2017 y ya empezamos a ver las bondades de los calendarios que nos toca sufrir durante este año.

En PLE carcasas ya les han endosado una punta de producción, eso es que nos quieren más flexibles, moldeables y maleables si cabe. Durante el siglo XXI se han propuesto convertir a todos los trabajadores en meros útiles productivos, marionetas manejadas a su antojo que estén dispuestos a asumir que en cualquier momento tienen que estar disponibles al capricho del patrón.

En AG/I pasa como en PLE carcasas, los dos talleres están sujetos a los nuevos 4x8 con la apertura más baja posible, 278 días. Esto significa que a título individual la jornada laboral que realiza cada trabajador es la más alta dentro de los sistemas variables, 208,5 días de trabajo al año, ligado al plus más bajo posible que no llega a los 90€. Por poner un ejemplo, en agrícola cada trabajador realizará 21 días más de jornada que durante el año 2016 y por menos pasta.

Esto debemos agradecerlo a nuestros sindicatos mayoritarios CCOO-UGT-CSIF que no dudaron en firmar tan nefasto acuerdo.

Vemos incluso como se están extendiendo por los talleres los grupos de whatsapp controlados por el mam, sujetando a los operarios con esa cadena virtual y así poder contactar con ellos durante 24 horas los siete días de la semana. Todos debéis saber que no pueden hacerlo sin vuestro consentimiento, la ley de protección de datos os ampara y no estáis obligados a ceder esa parte de vuestra intimidad a ningún mando de Michelin.

Cambiando de tema, CGT conseguimos que la Inspección de Trabajo resolviera favorablemente la denuncia respecto a los contratos eventuales, exigiendo a Michelin la transformación de todos los contratos eventuales realizados en 2015 a contratos indefinidos, pero como no, Michelin se ha negado a realizar dicha transformación, recibiendo por ello un pequeño tirón de orejas traducido en una miserable sanción económica, malos tiempos para la clase obrera.

Queremos insistiros desde estas líneas que es

importante que os vayáis acercando y uniendo a CGT como único sindicato que realmente lucha por mejorar las condiciones de tod@s. Porque cuando las personas trabajadoras nos unimos en defensa de nuestros intereses, cuando somos quienes tomamos las decisiones que nos afectan, cuando nos organizamos y tomamos conciencia de que se puede realizar cualquier cambio que nos propongamos, comenzando por asumir la responsabilidad de decidir sobre nuestros propios asuntos, entonces comienza esa transformación de la realidad que pretendemos. Es importante aprender a decir NO al jefe, aquí no vale todo, tenemos unos calendarios, que aunque malos, deben respetar y un método operatorio y unos descansos durante la jornada que también debemos respetar.

Observamos como en el taller de Agrícola en las 4G están imponiendo unas tarifas irrealizables, debemos ser conscientes de que entre todos podemos parar este atropello, nuestra salud nos lo agradecerá. No corras intentando llegar a la producción, realiza los descansos y trabaja con cabeza, porque ante una posible denuncia no podemos dejar a la empresa que demuestre que los trabajadores llegan de sobra a la producción, entre todos podemos pararlo.

Año nuevo, vida nueva dice el dicho, pero de eso nada, todo continúa igual incluso peor, porque ellos si están organizados, así que a ver si nos ponemos las pilas y conseguimos organizarnos nosotros también para contrarrestar sus ataques.

**Salud, que nos va a hacer falta.**



L  
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

# MI AMIGO EL MAM

Tengo una nueva amistad en Michelin, se trata de mi MAM. Al principio pensaba que sería uno de esos jefes difíciles y rudos que hay en otras empresas pero ¡qué va!, ¡nada de eso! Todos los días sin excepción viene a mi puesto de trabajo a saludarme y a interesarse por cuantos puntos de producción llevo. Es un tío muy limpio y ordenado en cualquier circunstancia. Ya que, aunque le cuente que el día me va fatal, bien porque me dejaron el puesto "hecho un cristo", esté trabajando casi con 40º de temperatura o me duela el hombro, él no suele mostrar mucho interés porque se fija en cosas de más relevancia, como que la escoba esté en su ubicación o que el "hora a hora "esté relleno. Probablemente mi egoísmo me lleve a pensar que mis condiciones de trabajo son más importantes que esos pequeños detalles que solo ve mi MAM. Tengo tanto que aprender...

Luego, cuando nos toca briefing, llevo al día el casillero de producciones y animo a mis compañeros a que aumentemos nuestra productividad ya que, no es por alardear, pero en señal de amistad, mi MAM me ha nombrado nada menos que... ¡PORTAVOZ DE PRODUCCIÓN! Un gran poder conlleva una gran responsabilidad y simplifica las cosas a mi gran amigo facilitándole su duro trabajo de oficina. ¿Veis como realmente se puede avanzar juntos?.

Otro día me llevó a la oficina para la entrevista de la "paga pelota". ¡Qué emoción! Como buenos amigos, estuvimos hablando de mi familia y mis aficiones y resulta que tenemos gustos similares ya que a ambos nos encanta jugar al pádel de vez en cuando. Bueno, todo en un ambiente muy distendido y cordial. La pena es que me ha dicho que a pesar del esfuerzo de hacer todos los días la producción y aunque no tengo reclamaciones, este año no voy poder a cobrar nada ya que llevo más de un mes de baja. Y la verdad es que no le quito razón, la culpa es mía por haberme lesionado los hombros cargando y abasteciendo las máquinas. Además, como quedó claramente demostrado en el juicio en el que mi gran amigo no tuvo más remedio que declarar, realmente esa lesión venía de jugar al pádel deporte que, declaró ante el juez, yo practicaba a diario. ¡Qué mentirosillo!, bueno, yo sé que no lo hizo a

mala fe y es todo por el bien de Michelin para que no se penalice a nuestra querida empresa y mantenga sus subvenciones. Shhh..Os lo digo en bajito pero de esta manera mi lesión la paga la Seguridad Social y todos contentos... os lo dije ¡mi amigo es muy listo!

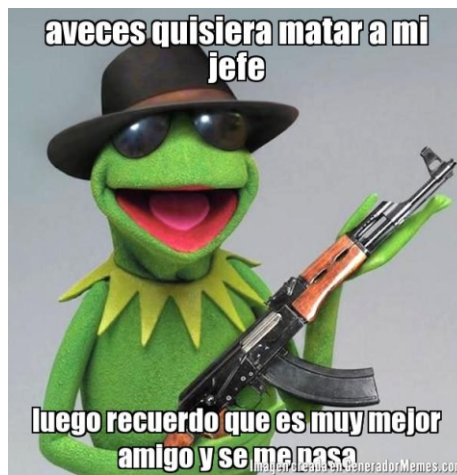
Vale, reconozco que quizás me haya bajado un poco la MH al subirme bastante la producción. Pero él siempre sabe cómo compensarme. Y es que cada vez que le pido un día entre semana para ver al Pucela o al Quesos Entrepinares casi siempre me lo da. Luego me llama para recuperarlo un sábado o un domingo y asunto arreglado. Estamos totalmente coordinados.

Estos días me está explicando las bondades de la flexibilidad y lo importante que es estar siempre disponible para mantener nuestro "buen rollo". Me cuenta cosas sobre lo malo que sería negarme a venir a trabajar en los descansos si él me lo pide, o hacer caso a los radicales esos de la CGT que piden cosas imposibles. Así que, como tenemos confianza, le he dicho que

no se preocupe, que mi mujer y mis hijos lo entenderán y que puede contar conmigo para cuando quiera, para eso están los amigos. Esta misma tarde he ido a su oficina a pedirle un pantalón de trabajo nuevo, ya que se me rasgó el único que me quedaba, la pena es que cuando he entrado ya no estaba porque resulta que al ser maestría tiene un nuevo horario flexible, gracias a este "nuevo convenio", así que ya se había ido de fin de semana a una casa rural. ¡Qué pena!, de no haberme activado el día verde el sábado noche, podría haberle acompañado. Bueno, otra vez será.

Ah, se me olvidaba, el fin de semana pasado que también me tocó trabajar, me envió un wasap pidiéndome un pequeño favor, que le informara el lunes de todo lo sucedido mientras él no estaba, sobre todo si mis compañeros respetaban los horarios de fumaderos y bocadillos, si es que es un cielo, se preocupa por todo, fijaros que me envió el wasap el sábado por la tarde, está en todo el hombre.

En fin. Todavía no entiendo por qué hay gente que se lleva mal con su MAM. Supongo que en otros talleres no tendrán el chollo que yo tengo con mi jefe. ¡Pobre gente! ¡No saben lo que se pierden!



“Lucho por una educación que nos enseñe a pensar y no por una educación que nos enseñe a obedecer.” - Paulo Freire

# HARTAZGO Y DESILUSIÓN

Soy un trabajador de las PAP de Agrícola, de las que han sufrido el recorte y de las que han sufrido el súper recorte, En este taller desde que entré observe que se trabaja mucho, con mucho desgaste físico y mucha carga psicológica, ya que además de la presión a la que te somete el mam desde la primera semana para renovar, "mira a ver si puedes ir subiendo más la producción que tienes que ser rentable", está la presión a la que te somete la maquina que se avería constantemente, poniendo en riesgo hacer ya no la producción, que ya no sale, si no llegar al menos a 600 puntos, con la consiguiente charlita del MAM el primer día de mañana, en la que te trata de vago o te rompe la hoja de producción en tus morros.



Las cosas cada vez van a peor, antes cuando entré tenias que salir cansado e incluso dolorido para poder alcanzar la producción 100, ahora sales igual y ni llegas al 90. Cada vez que vemos al técnico de organización sabemos que otro corte llega, y más y más presión por parte de los MAM en broncas y recortes de MH.

La situación sin duda se ha agravado en las llamadas 4G o antiguas PAP's 10, 20, 21 y 23. Han invertido en una remodelación que me hace trabajar 8 horas al día con el lomo doblado, marchó todos los días a casa con un dolor lumbar de aupa y tomándome a diario ibuprofeno para no coger la baja. Lo peor es que esto no acaba aquí, resulta que esas máquinas se van a ir extendiendo por todo el taller y lo único que me queda claro es que las vamos a pagar nosotros con el recorte en las MH. Hemos comenzado el año a 4x8, y ya mirando el calendario de 4x8 de la preparación del año pasado, te das cuenta que lo de descansar entre día y medio y dos días después de las semanas que tenemos va a ser insufrible.

Nos preguntaron que quien quiere salir del taller ya que hay excedente de personal, a otro taller de Valladolid o a otra fábrica, y resulta que nos piden que seamos voluntarios, simple y llanamente para podernos tocar la MH a su antojo cuando nos

muevan (más aun), ya que si te llevan obligado, no te puedes negar, pero la MH te la conservan.

También quiero denunciar desde esta revista la situación de pasotismo y peloteo que veo a mi alrededor. Vale que yo no sea aquí el mayor luchador del taller, pero al menos si me abofetean me duele, estoy harto de ver gente que después de bajarles las MH y llamarles vagos sin serlo, es ver venir al RPH o al MAM y correr a darles los buenos días y hacerles la pelota, y SI, digo CORRER literalmente en dirección al superior al mando para si es necesario chuparles los zapatos. Se que lo hacen para ganar méritos y salir de producción a mejor vida, se que la diferencia de vida entre ser Horario o mensual es brutal, pero también se que no hay hueco para todos y que hay mucho familiar de jefe esperando su turno.

Sinceramente, Michelin desde dentro no es lo que te cuentan desde fuera, la gente en la calle se cree que esto es la leche, pero cada vez veo más cosas malas aquí dentro que buenas, comparándolo con mis anteriores trabajos. Les da igual que te duela la espalda o el alma, quitarte el pan y de ver a tu familia, solo quieren que estés callado y sonrías. Total, cada día estoy más cansado de trabajar en este taller y sinceramente no creo que vayamos a mejor como esto no explote por algún sitio.

Un trabajador exhausto.

# SOMOS LOS PENÚLTIMOS LUCHANDO CONTRA LOS ÚLTIMOS

Somos personas que trabajamos para poder pagar el tiempo que no disfrutamos. ¿Tiene algún sentido? Algunos me dicen: madura, Ana, esto es la vida. Si esto es la vida, realmente no deseo madurar de ninguna manera o me bajo aquí ahora mismo. Ahora nos llaman “los trabajadores pobres”, ya no se estila lo de clase trabajadora o proletariado porque no llega a la gente, Marx ya está pasado de moda y sin embargo, más actualizado que nunca.

Ahora somos los penúltimos que nos peleamos con los últimos para sacar alguna miseria a final de mes. No es cuestión de ponerse pesimista, al menos aún nos quedan autopistas, no todo iba a ser malo. Autopistas y aeropuertos con aviones que no podemos coger con falta de tiempo, a no ser que sea para irse a trabajar fuera.

El trabajo dignifica. Esa frase la dijo alguien que no tenía que pagar demasiadas facturas y seguramente no sería una mujer que tuviera que hacerse cargo de los cuidados familiares y trabajo doméstico no remunerado.

Nuestros padres, muchos de ellos de clase media venida a menos, se dejaron el lomo para darnos lo mejor. Lo mejor para nosotros fue darnos unos estudios mientras algunos de nosotros trabajábamos para pagar nuestros vicios –viajar era ya entonces un vicio para los que no teníamos pasta o éramos muchos hermanos-.

Ahora miro los ojos de mi padre, cansados, algo arrugados y creo que sufre aún más que yo. Lucharon para darnos lo mejor, porque lo mejor era tener un trabajo digno, derechos, una casa,



familia y vacaciones. Él sabe que todo aquello quedó en buenas intenciones y muchas horas de hartazgo... él sabe que todo fue un sueño de Resines, él sabe que el capitalismo se lo llevó todo. Sus sueños y los nuestros. Ellos se dejaron el lomo por darnos dignidad y respeto, la pregunta es, ¿qué estamos haciendo nosotros?

Somos los penúltimos luchando contra los últimos, los inmigrantes del sueño americano a favor de muros que apartan a los que antes eran “de los suyos”; somos el individualismo que terminará con la sociedad y la justicia, mientras el 1% nos mira asombrado desde sus castillos de marfil. Fue más fácil de lo que pensamos, murmuran mientras saborean langosta. Todavía podemos hacer algo, todavía podemos mirar a nuestros padres a sus ojos, agradecerles y devolverles luchando todo lo que hicieron por nosotros.

**Se lo debemos.**

@Anita Botwin

“Si no luchas ten al menos la decencia de respetar a quienes sí lo hacen.”

- José Martí

## “CUANDO LOS POBRES NOS CREÍMOS CLASE MEDIA”

Artículo de opinión del Secretario de Acción Social de CGT-PV.

“No hay político ni tertuliano que no apelen insistentemente a lo que ellos llaman clase media, como víctima de la crisis y sus recortes o motor de las soluciones que proponen para arreglar el país. Aceptando la posibilidad de que algunos periodistas y politólogos hayan olvidado casi todo lo que intentaron enseñarles en la facultad, no puede ser inocente tanta coincidencia en meter en el saco de una clase superior a la mayoría de la población, el antiguo proletariado, cuya única aparente coincidencia con la verdadera clase media (según las aceptadas definiciones de Weber, Marx y otros teóricos) es la posesión de una modesta vivienda y un automóvil (o varios) por familia, en la mayoría de los casos pendientes del pago al banco de respetables cantidades aplazadas.

Que la clase trabajadora muerda el anzuelo que desde la pantalla catódica se le ha venido lanzando por los ideólogos del sistema hegemónico tiene muchas más implicaciones y consecuencias de lo que, a primera vista, pudiera pensarse. Si un operario de la cadena de Ford o una cajera de Mercadona (por poner algún ejemplo) han dejado de considerarse obrera, simplemente porque cobran una nómina que les permite acceder limitadamente al consumo, eso supone también que en el mismo lote les han inculcado la idea del individualismo más insolidario y competitivo.



elroto@inicia.es

A partir de esta aparente y falsa pertenencia a la clase media y al libre mercado, el trabajador habrá perdido la que ha sido su clásica herramienta para mejorar las condiciones de vida, su garantía de protección ante los más que previsibles abusos de la patronal. Históricamente, la conciencia de formar parte de una colectividad, de una clase social, unida y solidaria, dispuesta a defender y a reivindicar mejoras salariales y sociales, ha permitido las grandes conquistas que hasta ayer mismo disfrutábamos aquellas personas cuyas únicas posesiones son nuestras manos y nuestra formación, con las que tenemos que ofrecernos a los dueños de las empresas por un salario cada día más menguado y más volátil e inseguro.

No ha sido mala estrategia del capitalismo arrancarnos sutilmente la identidad colectiva al numeroso sector social que nos vemos obligados a depender de la venta de nuestra fuerza de trabajo para poder vivir y sacar adelante a nuestras familias. Si nos hemos creído que somos igual que los comerciantes, notarios, rentistas, hacendados... ahora estaríamos pagando el error; un valioso error para las clases dominantes, todo sea dicho. Lo que no tiene ninguna explicación es que los partidos y sindicatos mayoritarios de izquierdas (de clase, se supone) también se unan a la moda y hablen sin rubor de los problemas de la clase media, cuando la que de verdad tiene problemas (y gordos) es la clase trabajadora de la que sindicalismo y socialismo nacieron en el siglo XIX. ¡Quién lo diría escuchando a sus herederos!

Antonio Pérez Collado



# URNAS DECISORIAS

Al entrar a trabajar el día de la supuesta elección de calendario me los encontré de frente, un nutrido grupo de miembros del comité pidiendo opinión sobre que preferíamos, si un calendario de ciclos cortos o el normal para el cuatro equipos que vamos a sufrir en AGI en 2017, pensé ya es más que lo que hicieron en TMO, cuando padecieron el mismo cambio de sistema, entre en el vestuario pensando en si votar y de ser así.. En que votar.

Mientras me cambiaba barajaba entre uno y otro, y no sabía que elegir, la verdad que los dos son malos, mucho peores que un 4x8 general, recordé esos tiempos en los que en esta fábrica descansabas más que ahora, no voy a decir lo necesario, pero si algo más humano. Cuando por trabajar fines de semana te pagaban un plus que te hacía tragar menos amargamente el no poder disfrutar de tu familia o amistades.



Y en ese preciso instante, decidí no votar. Sinceramente creo que toda elección dentro de esos calendarios está deslegitimada. ¿Ahora me vienen a preguntar? ¿Ahora tengo que ser yo el que elija entre una mierda amarilla y una azul?, me niego. El momento de preguntar con una urna en la puerta del taller fue cuando se firmó el sistema variable que nos ha robado lo poco que recibíamos por currar cuando todos descansan. Esa urna debió de ponerse el día que se firmó el AME o cuando incorporasteis el régimen sancionador de químicas al convenio, ese por el cual vemos como nos sancionan al antojo del MAM o el RPH.

No pienso votar y haceros la gracia en este teatrillo, el año 2017 va a ser muy duro en AGI, suframos el antiestrés o el otro, se que buscáis parecer democráticos y acercaros al taller a poner buena cara, a fichar afiliados y votos. No os vi venir a explicar el acuerdo de variabilidad. Ni os vi pedirme opinión para firmar el convenio.

A los compañeros que me preguntan por qué no he votado se lo explico y además les digo que ellos por votar, cuando se quejen del calendario, de los insufribles turnos de trabajo y de los ritmos, tendrán que escuchar al delegado del Cc.oo Ugt o Csif de turno decir, "a mi no me digas tío... vosotros lo votasteis en Noviembre", no será de mí del que se rían a la cara.

Solo desearía que los que firman estando liberados estos acuerdos que tan difícil nos hace vivir, los sufrieran, juntos con los latigazos del jefe y las amenazas del RPH para que no coja baja.

"El mundo no está amenazado por las malas personas, sino por aquellos que permiten la maldad." - Albert Einstein

# EL SILVATO

En el comité de empresa de Michelin ocurren cosas maravillosas, nadie puede llegar a imaginarse hasta que punto Michelin controla al CUC. Basta acercarse a la maquina de café de las oficinas de seguros sociales para ver a miembros de la dirección con sus muchachos, entre carcajadas y gracieta, buscando complicidad, falsa amistad o confianza para conseguir rascar lo que van buscando.

La empresa por supuesto se deja querer, los manipula para obtener lo que desea, y por supuesto ellos se entregan en sus brazos. Hasta en la más mínima expresión Michelin controla esas secciones sindicales, tanto es así, que un secretario general de una de ellas, fue cesado y suplantado por otro igual de vendido pero más joven y capaz. ¿La razón? cuando el relaciones laborales toca el silbato todos acuden perdiendo el culo, no importa si no pisan el taller, esas horas corren de la cuenta de la empresa, pero que te llame el todopoderoso y te quedes en casa por pura desidia, aquí no se tolera.

En Michelin las reuniones del comité, se celebran cuando a la empresa se le antoja SIEMPRE. Lo lógico es que se busque un hueco en que la mayoría puedan, pero en Michelin no es así. La empresa silba y sus muchachos del CUC acuden raudos y veloces, pobre del que algún día en un alarde de orgullo no acuda a una convocatoria de la empresa, porque ese día la empresa les dirá que, usen únicamente las horas sindicales que les corresponden por ley y ¡todos al taller a currar! (algo que por desgracia jamás veremos).

El relaciones laborales suele tener por costumbre convocar a las 3 de la tarde, en un intento de joder la conciliación familiar a los asistentes.

Los calendarios se confeccionan igual, la empresa silba y sus chicos del CUC los firman diciendo que ese calendario es muy bueno y que han sido ellos los que lo han creado.

Igual ocurre con el convenio y con los acuerdos de variabilidad, en el comité intercentros (razón por la

cual nuestros compañeros de Vitoria se salieron) y en cada comisión o comité que se inventen para negociar lo que en ese momento a Michelin se le ocurra.

Todo está encaminado a lo mismo, que los acuerdos, escritos y calendarios que rijan nuestra vida laboral, los decida Michelin y una mayoría de interesados que portan las siglas del CUC, que deciden sobre nuestras condiciones laborales, sin sufrirlas y lo que es peor sobre nuestras vidas, y no nosotros mismos... es NUESTRA responsabilidad para el tiövivo de Michelin, decidir sobre nuestro futuro, argumentar sobre el, proponer opciones y crear herramientas que otorguen al trabajador la fuerza transformadora que propicie un cambio real, sobre nuestra vida laboral y por ende sobre nuestra vida en familia que es lo únicamente importante para todos los operarios de esta factoría, menos para la dirección de Michelin.





# INFÓRMATE

## DEL PLAN ATENCIÓN A LA EDAD (PAE) AL PLAN DE PENSIONES

### Con el anterior Convenio 2011-14, CCOO, UGT y CSIF aceptaron:

- Los 62,5 años como edad de jubilación parcial vía contrato relevo, cuando por ley estaba establecida en ese momento en los 61 años y 33 años cotizados.

- Una cláusula que establecía la “posibilidad de ir modificando las condiciones de aplicación de este beneficio social en función de posibles cambios en la normativa vigente”.

Con todo esto, debido al posterior encarecimiento en los costes de aplicación de las diferentes modalidades de jubilación, cara a la negociación del nuevo convenio, y a pesar de que Michelin podía seguir acogiéndose a la ley anterior hasta el 31 de diciembre de 2018, las consecuencias fueron:

- Presencia de trabajadores/as en fábrica con más de 63,5 años haciendo el 25 % de la jornada, incumpliendo así el Convenio al dejar de aplicar el permiso retribuido correspondiente al que se tiene derecho a partir de esta edad.

- Propuesta inicial por parte de Michelin de adaptarse desde ya al cambio de la normativa legal, con la excusa de “preservar la viabilidad” del PAE, retrasando su aplicación desde los 62,5 hasta los 63,3 años.

#### **- Propuesta final en el convenio 2015-2018 de un Plan de Previsión Social que:**

1. Sustituye al Permiso en Atención a la Edad (PAE), suprimiendo los contratos de relevo y no garantizando el relevo generacional.

2. Sustituye el Premio de Servicios Prestados (PSP).

3. Viene de la mano de un Plan de Empleo que recoge lo peor de la reforma laboral, al introducir una nueva modalidad de contratación eventual-discontinua, que precariza el empleo y supedita la continuidad de los contratos a las previsiones productivas.

4. El porcentaje de aportación anual que ofrece no es consolidable, es decir, solo lo mantiene durante la vigencia del acuerdo. No resultaría extraño que en un futuro Michelin pretendiera financiar su continuidad con la supresión de la antigüedad, tal y como lo intentó en la negociación del Convenio 2011-2014.

5. Individualiza y privatiza un derecho social como es la jubilación, convirtiéndolo en una fuente de negocio, una vieja aspiración del poder financiero y sus colaboradores “gobiernos”, con el beneplácito de los sindicatos del régimen.

6. Afecta a todos los trabajadores, exceptuando a los que hayan cumplido los 60 años a fecha 31 de diciembre de 2015, que podrán optar también por la vía del contrato de relevo.

“La caridad es humillante porque se ejerce verticalmente y desde arriba; la solidaridad es horizontal e implica respeto mutuo.” - Eduardo Galeano

# ¡¡¡A LAS RICAS ACCIONES!!!

Hace unos meses, Michelin hizo una campaña de captación de compra de acciones entre sus empleados, en las que nos contaron las excelencias de una compra con beneficios asegurados, mejor fiscalidad que en ofertas anteriores, y “la chapa” de siempre de formar parte de esa “gran familia Michelin”.

Básicamente consiste en que Michelin deposite tu dinero y el de otros miles más en no sabemos que banco, le reporte pingües beneficios durante los 5 años que te bloquean la venta de acciones, y luego te den a ti la calderilla.

No es intención de este escrito el convencer al personal de que no compre acciones; ¡Faltaría más!

Pero como en muchos ámbitos de la vida, conviene mirar más allá de las narices, y, sobretodo, preguntarse el porqué de las cosas.

En una reunión del Comité Intercentros para el Convenio 2010-2014, el señor relaciones laborales nos soltó a los allí presentes, que lo realmente importante de la empresa, el motor de la empresa, eran los accionistas y su dinero; y había que tenerlos contentos, repartiéndoles los mayores dividendos posibles. Y dicho esto, se quedó tan repantigado en su silla....

¡De lo que se entera uno!. Y nosotros pensando que Michelin “vivía” de vender ruedas. Vaya menosprecio a la clase trabajadora.

Lo grave de todo esto es que lo decía en serio. Y para repartir más beneficios a los accionistas, nada mejor que quitárselos a otros. Sí, a nosotros.

Las palabras por sí solas no demuestran nada, pero si comparamos las condiciones laborales que teníamos antes, y las que tenemos ahora, sí queda demostrado. Es

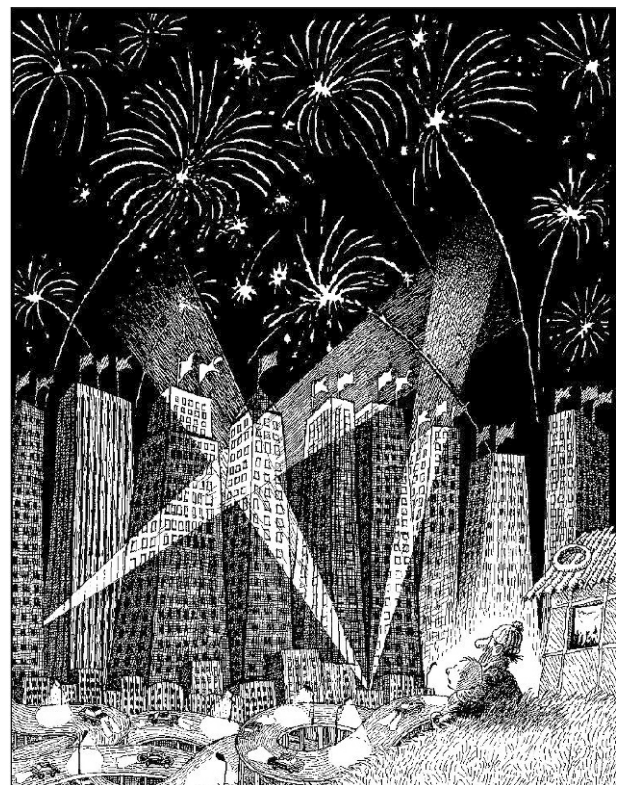
irrefutable.

En lo referente solo al dinero, hemos perdido una barbaridad en los pluses de flexibilidad. Con la llegada del 4x8 y la rebaja de aperturas en el 5x8, incluso rebajando gratuitamente el plus de disponibilidad de 80 a 50€, se nos ha congelado el sueldo, y las actuaciones que solían estar por encima del 100%, ahora raspan el 90% en algunos, porque otra gran mayoría está cobrando el salario de calificación, con la pérdida que ello conlleva.

No me quiero extender más, porque lo conocéis todos de sobra.

Por cierto, yo no compré acciones. No quiero las migajas que se caen de la mesa, mientras ellos se zampan el banquete.

El dinero es importante, pero la vida social y el ocio, también.



**SON LAS MULTINACIONALES, HIJITO, CELEBRANDO UN NUEVO ANIVERSARIO DE SU INDEPENDENCIA, CUANDO UN DÍA COMO HOY LOGRAN LIBERARSE DE TODO ESCRÚPULO ÉTICO**

# LA GRAN ESTAFA

Hace solo 4 años que entré a trabajar en esta fábrica ...y pensando donde estaba hace cuatros años..., me asusto con lo que está cambiando mi entorno al trabajar en ella. Cuando entré a trabajar en Michelin me dijo el RPH que esto es como una gran familia, después de llevar aquí cuatro años, puedo decir que no es la definición perfecta eso de la gran familia, más bien es una gran relación de conveniencia.

Cuando entre aquí a trabajar leía notas de CGT hablando de la falta de conciliación de la vida personal con el trabajo, y no e n t e n d í a exactamente lo que querían decir, pero ahora sí. Hace cuatro años practicaba otros deportes, tenía otros hobbies y pasaba tiempo con otra gente.

Jugaba al fútbol en un equipo en el que entrenaba desde los benjamines, fue entrar aquí a trabajar a turnos y darme cuenta de la dificultad de poder seguir practicándolo, muchas semanas faltaba a entrenamientos por el trabajo a turnos, reservando las fuerzas para el partido del domingo, pero también esos días empecé a fallar, por pillarme trabajando o sencillamente por salir de trabajar de noche, un par de veces fui a jugar de empalmada y no volví hacerlo. A la temporada siguiente me enganché a otro deporte, más por obligación que por deseos de cambio, ahora ando en bici, con mis compañeros de fábrica en un grupillo, en los que no todos me caen bien, pero no me queda otra.

Mis hobbies también se vieron afectados, solía ver los partidos de mi

equipo o con mi tío y mi padre o con mis amigos en algún bar del barrio, cosa que cada vez hago menos. Lo mas difícil fue dejar de pasar lo fines de semana con la que era mi novia, ya que los días que ella descansaba, yo trabajaba y casi ni nos veíamos (como para encima ir a jugar al fútbol de empalme), nuestro ocio cada vez se distanciaba más, hasta que por unas cosas y otras....



Mi entorno también vio un cambio muy significativo, antes o quedaba con los amigos para salir de fiesta, o salíamos con unas amigas de mi exnovia y sus parejas de cena, o al cine o a los bolos. Ahora todo es distinto, de mis amigos cada vez quedan menos solteros y hacen su vida por su lado y de

las cenas con las amigas de mi ex... que decir. Ahora quedo circunstancialmente con algún amigo de forma esporádica o las grandes cenas / fiesta que son una vez al año, sobre el mes de diciembre. Que decir de la posibilidad de tener pareja de nuevo y familia... cuando veo a mis compañeros que tienen hijos la verdad que les compadezco.

Mi vida ha sufrido un profundo cambio y cuando miro a mi alrededor veo que no soy el único. Un gran número de mis compañeros entablan relaciones con compañeras, salen juntos de fiesta y hacen deporte juntos, ahora entiendo que es eso a lo que el RPH llamaba gran familia y de verdad que me da repelús... no quiero que el RPH sea quien elija mi novia, amigos y entorno en un frío test de aptitudes para hacer ruedas. Sin lugar a dudas mi vida ha ido a peor, a mucho peor y cada vez por menos dinero, y por lo que veo, cada vez irá a más.

“Hay dos cosas infinitas: el Universo y la estupidez humana. Y del Universo no estoy seguro.”

# TIPOS DE MAM-DOŞ

Os proponemos un juego: hay que emparejar las columnas de la derecha con las de la izquierda. Presentamos los tipos de jefe que existen en la República Independiente de Michelin.

**EL VAGO:** Están sin estar. Son aquellos que tienen la capacidad de asistir a una reunión sin prestar atención o de no entrar al trapo cuando hay problemas. Son indecisos y posponen las decisiones; los psicólogos lo llaman "comportamientos de evitación" que en muchos casos están generados por miedos.

Son como dinosaurios, todo el mundo sabe que han existido en la antigüedad pero nadie les ha visto. Ante cualquier indicio de esta personalidad es retirado a una oficina donde no tenga a gente a su cargo.

**EL OMNIPRESENTE:** Son inseguros e incapaces de estar solos. A menudo, pueden ser despóticos en su trato con los demás. Su necesidad de estar 24 horas trabajando suele ser fruto de su mala relación con la familia. ¿El resultado? acaban quemando a los trabajadores y, en consecuencia, abocándolos a aborrecer el trabajo.

Por desgracia siguen quedando jefes de estos en Michelin. Lo peor es que muchas veces están respaldados por la propia empresa. Intentan apartar a los trabajadores de su AMF por el simple hecho de ser de otro sexo.

**EL HIPERPROTECTOR:** Es un jefe que escapa de las decisiones dolorosas. Aspira a que los trabajadores le vean como a una segunda madre o padre. Los temas conflictivos no se abordan y evitan las malas noticias. En el fondo es un buen tío.

Se rodean de gente trabajadora, les saca las castañas del fuego el portavoz. Está en contacto permanente con él y no le gusta dar permisos, no le vaya a tocar trabajar. Se pasa el día entre la oficina y la máquina de café.

**EL FRÍVOLO:** Infantiles e incapaces. Sobreviven en la medida que alguien esté capacitado y dispuesto a impedir sus barbaridades. Son narcisistas y necesitan constantemente el elogio, viven en una infancia eterna.

Tienen su gente, se rodean de eventuales a los cuales les promete un contrato estable si realizan su trabajo al 200%. Se creen los dueños de la empresa. "Espejito espejito..."

**EL PERVERSO:** Casi rozando la línea de psicopatía. Ven a los demás como piezas estratégicas para su provecho y utilizan su poder para anular su voluntad. Buscan la obediencia total rozando el mobbing laboral. Pueden parecer amables incluso detallistas, pero al final el tiempo les quita la máscara.

Son recomendados. Nacen siendo Mam en Michelin, no tienen personalidad y nunca han tenido otro trabajo. Son un peligro constante.

**EL NARCISISTA:** A pesar de que aseguran que no les gustan las pelotas, siempre cuentan a su alrededor con un grupo de ellos a los que necesita y menosprecia. Son creídos y vanidosos, con una autoestima desmesurada.

Estos son los peores, te venden a la mínima, no dan la cara por tí y tienen miedo a su jefe inmediato. Viven para trabajar.

**EL MACHISTA:** Un caso particularmente grave de jefe tóxico. Desde los más evidentes hasta los que lo disimulan bajo una careta de benevolencia, paternalismo o condescendencia.

Es la clase de jefes que está fomentando la empresa, todo son obligaciones, no hay derecho a nada y para él solo somos números que puede utilizar a su antojo. Nunca tiene remordimientos.

## LA CARRERA PROFESIONAL DENTRO DE MICHELIN

Recuerdo que durante mis primeros días en esta empresa hice unas pruebas y entrevistas.

Más tarde nos juntaron a todos los seleccionados y nos dijeron:

“Aunque muchos de vosotros habéis indicado que queréis entrar a mantenimiento, todos entraréis a producción en principio.” “Michelin quiere que sepáis a que huele la goma”

Esa frase se me quedó grabada por diversos motivos y llegué a creérmelo en su momento.

Que quede bien claro: No voy a cuestionar la valía de las personas que son promocionadas en esta empresa, no es el objetivo de este texto. Cuando alguien ha sido contratado por Michelin ha pasado un proceso de selección y se le supone una valía y unos conocimientos. Seguramente la gran mayoría de posibles candidatos a un puesto sean perfectamente válidos para ello.

No se trata de dispararnos entre nosotros con envidias y rencillas porque unos progresan en su carrera profesional y otros no. Eso es hacerle el juego a la empresa, interesada en fomentar la división de los trabajadores mediante políticas como los logros individuales o los pluses de producción.

Este texto apunta hacia arriba:

Hacia los que tienen la capacidad de decidir y establecer un proceso de selección abierto a través de pruebas o

exámenes, cuando sea preciso cubrir un puesto determinado, pero no lo hacen.

Hacia aquellos cuya tarea es tutelar la carrera profesional de los empleados dentro de la empresa, de todos ellos. “Un proyecto profesional personalizado a lo largo del tiempo que propicia el desarrollo del potencial de cada trabajador.” (Cita textual).



Realmente, la promoción o no de las personas dentro de la empresa, parece ser guiada por el grado de afinidad con la maestría, el

parentesco, el tipo de rodilleras que gastes o la asistencia a los paripés diversos que se organizan fuera del horario de trabajo. (Plan anual, paella...).

Quedan en entredicho los pilares que sustentan la idea de “Avanzar Juntos”, como son “Gestión de la Carrera”, “Formación y el Desarrollo”, “Calidad de Management” y dejando el concepto de “Interés del Trabajo” totalmente por los suelos.

Muchos compañeros ven como su carrera profesional se estanca, quedando su valía, su esfuerzo y su dedicación en entredicho, mientras se convierte en papel mojado todo lo que la empresa trata de vendernos en informes, guías y folletos internos.

Quiero finalizar señalando que todo esto termina pasando factura a la buena marcha de los talleres y los resultados finales en Calidad, Producción y Seguridad que tanto marcan nuestro día a día.



“La utopía está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. Entonces, ¿para qué sirve la utopía? Para eso, sirve para caminar.” - E. Galeano

# LA GRAN FAMILIA

“Michelin es una gran familia”. Bonita frase utilizada en los Team Buildings, RPPs y Planes Anuales. Les falta decir que, a esa “familia”, los hijos le están saliendo “rebeldillos”... Y todos los que hemos sido una “miaja” rebeldes sabemos que todo siempre suele tener una causa.

También sería interesante que aclararan que en esa “gran familia” no mandan ni papá ni mamá sino el Don, a la vista de que en lugar de diálogo y acuerdos, los conflictos se “resuelven” con técnicas execrables y más propias del Cartel de Medellín.

Y, es que, allá donde hay un atisbo de rebeldía, Michelin manda a sus hordas en forma de MAMs, Jefes de Taller y Gestores de Personal, a aplacarlo por la vía del chantaje y la amenaza directa.



Ante la lucha obrera organizada y legal, Michelin propone una cobarde respuesta basada en la manipulación y el chantaje, a escondidas, asaltando con alevosía a sus presas (siempre los más débiles), para ir haciendo mella poco a poco y terminar instaurando su reinado del terror.

Pues no sé si terror, pero ésta cobarde actitud de Michelin demuestra un cierto grado de miedo por parte de la Dirección... ¡Que están cagados, vamos! Como el número de hijos “rebeldillos” continúe creciendo, van a tener que despedir al Don, y serán papá y mamá quienes, con una actitud más positiva, NEGOCIEN una solución a éste “lío de familia”.



# LA CÁRCEL DE CAUCHO



Como ya es costumbre, cerramos la leñera con nuestro pequeño rincón del inframundo del caucho. Esta vez con una doble condena en ensamblado de AG/I.

Por un lado condenamos a la MAM (miembro del famoso dúo "las veneno") y por otro a uno de sus compañeros, antiguo monitor de Turismo.

Estos dos elementos, llevan tiempo haciendo méritos para ocupar una celda a la sombra de nuestra cárcel virtual, ya que son un claro ejemplo de las malas práctica y adoctrinamiento de Michelin. Responsables de vejaciones, humillaciones y amenazas, con joyitas como "con tu hoja de producción me limpio el culo" o "piensa bien lo de coger las horas de las elecciones, pero pensatelo muy bien". Utilizan el método de intentar inocular el miedo para tener sometida a

la plantilla. La primera, al acecho, intentando hacerse dueña y señora del taller y así poder azotar a los compañeros desde se cuádriga de la soberbia, y el segundo, ataviado con su disfraz de colega y su capa de falsa diplomacia: ambos, hábiles en el arte de la coacción para disuadir a los operarios de cogerse los días por permiso retribuido y presionar para que agachen la cabeza después de un accidente laboral, usando la mentira, la burla etc. Llegando al punto de que si ninguna de sus herramientas surte efecto, llaman al buque del terror, el RPH del taller, probable candidato en futuras condenas.

Esperemos que a causa de nuestra pública condena a los confines de las más oscuras mazmorras, o bien por otros motivos, ya sea Karma o revelación personal, estos cesen en sus malas prácticas y se comporten con respeto y humildad frente a los trabajadores.

"Tu forma de tratar a los demás, puede convertirse en un boomerang volviéndose contra tí".

## !!!BIBENDHUMOR!!!



# ¿SE ENTERA O NO SE ENTERA LA CLASE OBRERA?



**EXPRESATE, ENVIANDO TUS ESCRITOS A  
CGTVALL@GMAIL.COM**

**PORQUE NO TODOS LOS SINDICATOS SOMOS  
IGUALES**

**AFILIATE A CGT**