



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE



por separado. No es que seamos un sindicato separatista, ni estemos a favor de la reforma ni nada de eso. Este sindicato está en contra de la reforma laboral, y nos manifestaremos en contra de ella, pero no lo haremos junto con quienes la iniciaron. Como se suele decir... mejor solos que mal acompañados.

ERES

Parece mentira pero estamos inmersos en un ERE (en Burgos y Euskadi) y decimos que parece mentira por que hace muy poquito estábamos a tope de producción y aquí no se oía nada de parar y ya ves como estamos ahora, que si paro un fin de semana en febrero, que si paro mas en marzo, ahora nos quitan unos días de marzo, ahora nos los ponen en Abril, joder si que es volátil el mercado, con razón tenemos esta gestión... no hay quien entienda el mercado.

Lo que si entendemos, es lo que la inspectora de trabajo nos dijo en Madrid cuando fuimos a entregar nuestro contra expediente hasta que se apruebe el reglamento de los ERE " Si la empresa quiere y los sindicatos mayoritarios aceptan no hay nada que hacer", estamos jodidos.

UN REFLEJO DEL PASADO, UNA MIRADA AL FUTURO

"Uno de los recuerdos que tengo de mi infancia es con 6 o 7 años cuando acompañe a mi madre a traer un bocadillo y una botella de vino a mi padre a la fábrica. Aquella fue una de las huelgas más largas de España y permanecieron varios días encerrados para reclamar una serie de mejo-

LA CITA: Estoy convencido de que un negocio que solo busca el beneficio, nunca prosperará, pero un negocio que contribuya a la sociedad y al país, siempre será rentable.
Shojiro Ishibashi—Fundador de Bridgestone Corporation

ras laborales. En aquella época pos-dictadura el derecho a la huelga o a manifestarse no existía. Aquellos trabajadores luchaban por el futuro de sus hijos. Gracias a aquel esfuerzo muchos estamos ahora aquí trabajando, unos que no quisimos o no pudimos estudiar más, en producción y otros como empleados o jefes gracias a su esfuerzo y a que sus padres pudieron pagarles unos estudios.

Aquellos trabajadores vieron claro que aunque tenían una hipoteca, un piso sin amueblar y poco dinero en el bolsillo la única forma de defender el futuro de sus hijos era el parar y manifestarse.

Estamos ante el mayor atentado contra los derechos de los trabajadores de la democracia.

Están dando poder a las empresas para que te puedan despedir simplemente porque en dos meses tengas una gripe y una descomposición aunque el resto del año no faltes ni un minuto.

O que te puedan despedir, bajar el salario, quitarte un plus, la prima o complementos por baja por que prevén menos ingresos, ahora, si luego es al contra y tiene beneficios multimillonarios no ha pasado nada.

Pueden tener trabajadores a "prueba" durante un año y luego echarles gratis y cambiar cada año de plantilla.

Y a partir de ahora todos los trabajadores somos "CULPABLES" y podemos ser despedidos de forma procedente y luego ya veremos lo que dice un juez.

En estos puntos y alguno más, esta fundamentando la Empresa sus peticiones en la negociación del convenio. Movilizándote contra la Reforma Laboral también estas luchando por ti, por el futuro de tus hijos, por tus derechos y por un convenio digno."

MOVILÍZATE POR EL FUTURO DE TUS HIJOS, POR TUS DE-RECHOS, POR TU CONVENIO.

(J. Carlos Sanchez, trabajador de esta compañía)

DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

AÑO VI

Nº 20 1er. Trimestre MARZO de 2012

COMPRENDIENDO LOS PROBLEMAS

El día 25 de Enero, la empresa ha despedido al compañero José Juan Temiño del departamento de vulcanización de la planta de Burgos. La gente que no le conociese lo suficiente, podría pensar que era un "listo", que no cargaba bien las prensas, o incluso que no sabia dar VN, pero los compañeros que lo intentamos entender, nos dimos cuenta de que tenia un problema. Y nuestra querida empresa en vez de ayudarle le ha pegado una patada en el culo. Este problema era conocido desde el día que entro en la fabrica, ¿por que antes si que valía y ahora no?.

La ley de prevención de riesgos laborales dice que *"el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, ..., sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias"*. Ayudarlo, hubiera sido buscar la solución al problema y buscar un puesto adecuado para un compañero que llevaba más de **19 años** al servicio de esta empresa. Pero ya no quedan puestos para trabajadores con problemas. Estos puestos no son productivos y es mejor subcontratarlos. El caso es que luego nos piden que nos sintamos parte de la empresa, pero lo cierto es que solo nos quieren en la empresa mientras generemos beneficios y no tengamos problemas, si no "a la puta calle".

En esta empresa se supone que hay un convenio para seguirlo, no para saltárselo cuando a la dirección le venga a bien hacerlo, este compañero nunca fue sancionado y lo han echado a la calle con casi 40 años. ¿Dónde esta la proporcionalidad de las sanciones?. Claro que no es problema de ellos el "donde tendrá que trabajar a partir de ahora" ni "que será de su vida".

Esto hace unos años no hubiera pasado, no pedimos que vuelvan tiempos pasados, pero

antes todos los trabajadores de esta fábrica sabían lo que ocurría en todos los departamentos y había una unión entre los trabajadores que hoy, por desgracia, no hay. Hay tal deshumanización dentro de esta fábrica, que ni nos paramos a pensar a quien han despedido ni porque. Pero lo realmente triste es que muchos pensarán: "mientras a mi no me toque...", pero de lo que no nos damos cuenta es que, tras este despido, cualquiera puede ser el siguiente.

También queremos hacer una critica a UGT y a CCOO, ya que a Temiño le despidió la empresa el 25 de Enero y la primera reunión del comité Intercentros a la que asistimos después de su despido fue el 15 de Febrero, en la cual leímos un comunicado haciendo referencia a este despido por parte de nuestra Sección Sindical y recordar que era un compañero de todos ya que trabajaba en esta empresa, pero UGT, CCOO y la empresa prefirieron omitirlo en el acta, por el mero hecho de no haber un punto de "Varios" en la convocatoria de la reunión y por que dicen que esas reuniones no son una ventana para captar votos. Señores, al comité intercentros no acudimos a captar votos. Simplemente era hacer una critica a la política de la empresa y su doble vara de medir y además poder sentirnos respaldados por el comité, ya que en Burgos rápidamente se pudo leer en el tablón del comité que este estaba para apoyar, pero ya se ve que solo es para quedar bien de cara a la galería. Siempre la misma historia.

ARTICULO 30

Recientemente se celebro una reunión de la mesa negociadora del convenio, propuesta por la empresa con el fin de suprimir un parrillo del convenio. Total solo son 3 líneas de todo un libro... El problema es que el contenido de esas tres líneas es mucho:

"El trabajador, aún cuando la modalidad contractual lo permitiese legalmente, no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años, por lo que alcanzado este

DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE



POR FAVOR, DESPUES DE SU LECTURA, NO TE OLVIDES DE DEPOSITAR ESTE BOLETÍN EN EL CUBO ADECUADO PARA SU RECICLAJE. GRACIAS.



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

límite temporal adquirirá la condición de fijo de plantilla". En resumen cuando un eventual haga los dos años en fabrica pasa a fijo.

En la reunión tuvimos que pensar mucho nuestra respuesta, ya que la empresa quería suprimir este Artículo y que así los eventuales de nuestra fabrica en vez de pasar a fijos quedarían eventuales hasta 31-12-2012. Pero no garantizaba que a final de año serían fijos. Llegada la fecha, si los necesita, seguirá contando con ellos, con el contrato que sea, pero si no los necesita, a la calle. Más tarde con la cabeza fría este sindicato dijo NO por escrito al Comité, ya que se suprimiría un Artículo que estaba en nuestro Convenio y que era una mejora sobre la reforma laboral, ya que las mejoras recogidas en los Convenios están por encima del Estatuto de los trabajadores.

Para no variar UGT, CCOO y después BUB dijeron "AMEN" a la empresa y, juntitos los 4, suprimen un segundo Artículo de nuestro Convenio y poco a poco la empresa nos va metiendo su plataforma con la ayuda de estos sindicatos. Mirándolo bien, para muchos será mejor que nos la metan poco a poco para que no haya desgarros.

Lo que más fastidia es que a la empresa esto le parece poco y en la siguiente reunión nos amenaza y nos afirma que en 4 meses de negociación no hemos avanzado nada. ¿NADA? Les parecerá barro.

REFORMAS EN CASA DEL POBRE

¡Huelga General el próximo 29 de marzo! Una huelga anunciada ya hace tiempo. Una huelga en contra de la reciente reforma laboral aprobada mediante el recurso del Decreto Ley. La reforma, que se publicita como respuesta para la generación de empleo, no incluye ninguna medida efectiva para acabar con la lacra del paro y es una aberración para los trabajadores. Por eso, desde este sindicato te animamos a salir a la calle a protestar contra estas medidas adoptadas y a intentar que el Gobierno recapacite. No podemos quedarnos con las manos abajo ante tal ataque.

Se habla de la reforma, una aberración para los trabajadores, desde luego, pero algo a lo

que no se ha dado tanta publicidad es a la antesala de esta Reforma Laboral, que es el AENC, o Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. El acuerdo, publicado en el B.O.E. de 6 de febrero de 2.012 (todos podéis comprobarlo y leerlo) y firmado por los inseparables CCOO-UGT con la CEOE (Patronal), ya atentaba contra los trabajadores.

El AENC, ese acuerdo firmado por los sindicatos (de siempre) exige a estos "intensificar los esfuerzos para que sus respectivas organizaciones asuman y ajusten sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el acuerdo. Es decir, que deben acatar las ordenes de lo que se firmó en Madrid: si en el acuerdo firmaron un 0,5 % de subida salarial, que no se les ocurra a los delegados de UGT o de CCOO pelear en la negociación de Ningún convenio por un 1 % kde subida. Y que nadie se desmarque. Esto supone una pérdida del nivel adquisitivo mínimo de 1.5%. Esto no se le ocurrió al Gobierno con la reforma, sino al magnífico tridente CCOO-UGT-CEOE.

Mientras, este sindicato viene defendiendo la libertad negociadora sin límites, dependiendo de las necesidades y posibilidades reales de cada empresa. Es decir, si la empresa no está en crisis no se debe firmar un convenio de crisis.

Otro punto sustancial del AENC es la Flexibilidad ordinaria. En el acuerdo, ellos ya firmaron que se deberá considerar como Principio general, la distribución irregular de la jornada anual de trabajo, a fin de evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal. Manda narices que se elimine la contratación a base de putear la vida a los que tienen trabajo y digan que van a crear empleo cuando claramente destruyen la posibilidad de creación del mismo.

Mediante el Acuerdo, aprobaron que los convenios colectivos faciliten el hecho de que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual, pudiendo afectar a la jornada máxima mensual o semanal. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites del ET. Además también posibilitaron que el empresario disponga de una bolsa por cada trabajador de 5 días (o

DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

40 horas) al año, con la que podrá alterar el calendario anual.

Todo esto tampoco se le ocurrió al Gobierno, sino al magnífico tridente CCOO-UGT-CEOE. La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o titulación, no considerándose la categoría profesional a los efectos.

Esto tampoco lo inventó el gobierno, sino el magnífico tridente CCOO-UGT-CEOE



"El tridente", consideró conveniente acordar que las estructuras salariales tengan complementos variables para que una cuantía del salario dependa de la situación y resultados de la empresa. Firmaron que los convenios colectivos promoverán sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos (ejemplo: la antigüedad) por otros vinculados a la producción. Además la empresa puede descolgarse del convenio justificando disminución del nivel de ingreso, situación y perspectivas económicas de la empresa etc. en aspectos como el régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, horas y distribución de la jornada.

Estas cositas, casi insignificantes, no las trajo el gobierno, sino el magnífico tridente CCOO-UGT-CEOE.

Esos sindicatos ya aceptaron mejorar la productividad sobre la reducción de salarios, e incluso renegociar a la baja el Acuerdo firmado por ellos mismos, con una rebaja de salarios para el año 2012 del 1,5% sobre lo pactado (convenio de la Construcción), y proponen que en los convenios que tengan negociadas

cláusulas de actualización salarial, los negociadores tengan en cuenta que no deben salirse de la línea marcada en el AENC. Y esto también fue anterior a la Reforma, firmado por el tridente CCOO-UGT-CEOE.

Con la firma de este Acuerdo, UGT y CCOO renuncian a principios sindicales históricos como la cláusula de revisión salarial, el fijar salarios en función del IPC Nacional (ahora prefieren fijarse en el Banco Central Europeo) o conceptos retributivos que ellos denominan obsoletos e improductivos, como la antigüedad y los complementos personales. Y luego se echan las manos a la cabeza cuando la empresa contempla el suprimir nuestra antigüedad. Pero qué hipócritas.

Podemos imaginarnos como va a actuar la empresa con estos acuerdos y reformas si ya antes actuaba de modo abusivo en algunas ocasiones. Estos pactos les dan alas para todo.

No olvidéis agradecerles a CCOO y UGT la firma de este acuerdo

Cuando la empresa nos viene a las reuniones con las propuestas que trae encima de la mesa, viene por un previo acuerdo de estos dos grandes sindicatos que ahora están obligados a firmar para que el Gobierno no les cierre el grifo de las subvenciones de Formación. A ver que historias vienen contando si nos quitan la antigüedad, nos cambian horarios a su antojo, nos bajen el sueldo...etc.

Nosotros tenemos la conciencia tranquila por saber estar del lado que nos corresponde, que es del lado del trabajador. Y no dejaremos de luchar por acabar con estos atropellos.

Luego nos inundan con grandes carteles con el eslogan "QUIEREN ACABAR CON TODO". Nosotros decimos lo mismo, pero lo que no puede ser es que sean ellos mismos los que colaboran para acabar con todo... menos con las subvenciones. Esas subvenciones que vienen recibiendo año tras año y que ahora, con la reforma, las ven peligrar, ya que el gobierno se reserva, mediante Decreto Ley, el modificar las subvenciones que reciben para la formación.

Después de todo esto, ya conocéis el por qué no estamos junto con CCOO y UGT en las manifestaciones por la reforma y presenta convocatoria de huelga para el 29 de marzo

DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

SINDICATO INDEPENDIENTE

SINDICATO INDEPENDIENTE