



# LA VOZ

## BURGOS



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

AÑO VI

Nº 20

2º. Trimestre ABRIL de 2013

## LA FLEXIBILIDAD

Qué es cierto sobre este tema. Es cierto que la ley nos dice que tenemos que negociar este apartado en el convenio. También dice que es una herramienta para favorecer a las empresas y al estado. A las primeras porque los días que por flexibilidad no trabajas, no los cobras. Al estado porque es un dinero que se ahorra al evitar ERE's y por lo tanto no pagar el paro y, además, son días que no se cotiza a la seguridad social y a largo plazo nos baja la pensión.

La Ley dice: “Mediante Convenio Colectivo, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, *se podrá establecer* la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. *En defecto de pacto*, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de la jornada del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.”

Se puede negociar e incluso firmar desde el 0%, siendo totalmente legal. Lo que no es lógico es negociar y firmar una flexibilidad que empeore lo que marca la ley a cambio de nada.

En otras empresas esta bolsa de horas, se ha negociado compensando al trabajador por el perjuicio que sufre, es algo justo ya que la empresa obtiene un beneficio al poder ajustar su producción de una forma muy cómoda. Alguna de las formulas utilizadas son: incrementando el valor económico del día de flexibilidad según los días de preaviso que se tenga; que las horas que resulten al final del año a favor del trabajador que se cobren o se libren por dicho trabajador; si el saldo de horas es a favor de la empresa que ese saldo quede a cero ya que el trabajador ya perdió ese día de trabajo y de sueldo cuando se uso la flexibilidad; que dos días al año el trabajador se pueda negar a ir a trabajar en días de flexibilidad sin tener que dar explicaciones.

Desde **SITB** le hemos hecho la siguiente propuesta a la empresa:

- \* Solo aceptaríamos la flexibilidad colectiva y no la individual.
- \* Que esta se utilizase únicamente para amortiguar los picos de producción.
- \* Un plus por los días que la empresa use la flexibilidad.
- \* Que los días que no se trabaje la empresa cotice a la Seguridad Social.
- \* Que los días de flexibilidad se liquiden a 31 de diciembre.

Este sería un punto más dentro de la negociación de convenio y queda supeditado al resto de la negociación y muy especialmente del **PLAN DE FUTURO** que la empresa se comprometa a cumplir.



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE**

## **CAMBIO DE DIRECTOR**

Como todos sabéis, acaba de aterrizar procedente de Basauri, Kepa Hernández como nuevo director. Con todo nuestro respeto esperamos que sea un buen líder para toda la plantilla y que sepa tomar el timón de este barco, que parece, que sólo sabe dar bandazos.

Entre otras cosas, ha dicho que hará mucho hincapié en los temas de Seguridad y en la calidad. Éstas serán nuestras banderas.

Mucha suerte Kepa.

## **CIERRAN "BARI"**

La dirección de Bridgestone Europa ha tomado la determinación de cerrar la planta del sur de Italia situada en Bari.

Esta planta se dedicaba a la producción del neumático de turismo. Su producción actual es de 14.000 cubiertas diarias con 950 trabajadores. Entre las cubiertas que fabrican, destaca la Run Flat para BMW. El cierre de la planta será efectivo para el primer semestre del año 2014.

En el comunicado que la dirección de Bridgestone Europa ha hecho público, apelan a la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) a la hora de hacer efectivos los despidos, buena idea ...

Los trabajadores han decidido levantar la huelga que les mantenía encerrados en la planta y de la cual no dejaban salir cubiertas fábrica y las autoridades locales han dejado a un lado el boicot que habían hecho a la marca Bridgestone a cambio de mantener una serie de encuentros con representantes de la compañía y de que eliminarán la palabra irrevocable de la decisión del cierre de Bari.

Este viernes tendrá lugar una nueva reunión entre diferentes representantes del gobierno, sindicatos y ayuntamiento de Bari junto con representantes de Bridgestone a nivel Europa y Japón para intentar llegar a un acuerdo y que no se produzca el cierre de dicha planta.

Como central Sindical, no es plato de buen gusto conocer la noticia de los despidos de trabajadores de esta compañía, sea dentro o fuera de España. Se está convirtiendo en una lacra para la sociedad que las multinacionales, apelando a que las cosas están mal, cierran plantas productivas para realizar las mismas ventas pero con un menor costo.

Lo cierto es que las cubiertas se siguen vendiendo y si no producimos más, es porque, como se vio en los periódicos, se está exportando de Asia a Europa y se está potenciando a Europa del Este.

No entendemos cómo la empresa líder a nivel mundial de la venta de neumáticos, sigue intentando hacernos ver un descenso impresionante de las ventas de neumáticos, cuando lo que realmente parece, es que quiere ganar más a costa de los obreros.



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE**

## **NO VENDEMOS O NO QUEREMOS VENDER**

Nos han presentado un ERE de un porrón de días aludiendo a la bajada de ventas en Europa. En el resto de Europa no sabemos, pero en España, lo mismo es que no interesa vender por las razones que sean.

Un ejemplo claro, práctico y veraz ocurrido la semana pasada fue el siguiente:

Un trabajador necesita unas cubiertas DUELER 255/65 r17 110T, por lo que llama a MUVI, y como no, de primeras tiene el sistema colgado. Mientras espera a que en MUVI funcione algo, llama a otro taller de la franquicia, que ya no es uno de nuestros talleres oficiales, y le ofrece las cubiertas a 177€, montaje y equilibrado incluido con disponibilidad inmediata.

Unas horas después vuelve a llamar a MUVI y así comparar precios, cuando, he aquí la sorpresa, le ofrecen las cubiertas a 207€ la cubierta también con equilibrado y montaje pero sin disponibilidad hasta Dios sabe cuando, porque no la había ni en Torija, ni en ningún otro almacén.

Casualmente nos enteramos que sólo en el almacén de la planta de Burgos hay más de 3400 unidades.

¿¿¿¿¿Alguien nos lo puede explicar???????

## **BRIDGESTONE AQUÍ SÍ NOS DESCUENTA**

Asustados nos hemos quedado cuando al recibir la nomina de marzo nos hemos encontrado con el concepto "Complemento desempleo" en negativo. Tan en negativo que compañeros de otras plantas deben dinero para el próximo mes.

Hay que decir que aunque este bien hecho, una vez más, las formas se han perdido. La empresa no esta a la altura de una compañía líder mundial en sus formas. Hacer el descuento de una sola vez y sin informar antes a la representación sindical deja mucho que desear del departamento de recursos humanos de esta compañía.

Lo normal hubiera sido convocar a la comisión de seguimiento del ERE o en su defecto al comité intercentros, para informales de lo que iba a suceder.

Lo normal hubiera sido fraccionar el descuento en varios meses, al igual que en su día nos pagaron de más en varios meses.

Lo normal hubiera sido avisar ya en su día de que el complemento era mucho mayor del que nos correspondía a cada trabajador y que tras saber el importe definitivo nos lo iban a descontar.

Lo único anormal de todo es lo que han hecho.

En lo que nos va a afectar a los trabajadores es en el IRPF. La forma en la que la empresa aplico el descuento puede llevar a que algunos trabajadores paguen a Hacienda entre un 1 y un 4% más sobre el bruto del año 2012 y que no lo recuperen.

## KAIZEN

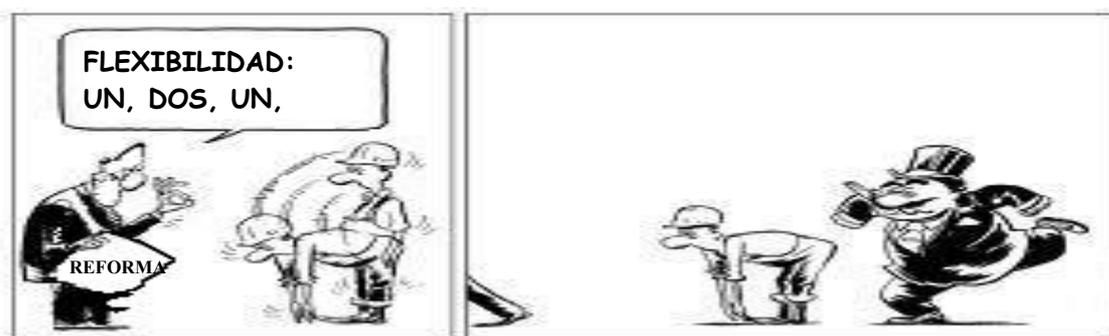
Se nos ha dado una charla de refresco sobre el espíritu Kaizen en el que la empresa, a grosso modo, nos viene a decir que pensemos un poco en cómo podemos echar una mano en mejorar nuestro puesto de trabajo.

Dichas charlas, si fueran para lo que dicen, serían muy bonitas y enriquecedoras, pero se sigue viendo como la empresa aprovecha la mínima para meternos en la cabeza que somos muy caros y que no tenemos mucho futuro; basta ya de lavarnos el cerebro, si queréis esto preparar unas charlas de lavado de cabeza, no aprovechéis en cuanto nos reunís a meternos lo de los costos y pensad un poco más en cómo salir de esta.

El día 22 de Febrero tuvo lugar el día del Kaizen, que consistió en una pequeña exposición de los mejores Kaizen del año 2012 y una entrega de premios que varió desde 300€ para el ganador del mejor Kaizen, a una mochila y una navaja multiusos para los demás participantes; lo cierto es que aunque le dieron emoción, los premios se quedaron un poco austeros ya que algunas modificaciones realizadas por dichos Kaizen ahorran mucho dinerito a la empresa. Volvemos a pedir que se estiren un poco más en los detalles, que a buen seguro, les gustaría un poco más a los participantes.

Lo que está claro es que el sistema Kaizen esta muy bien, pero solo con esto no vale, las máquinas se quedan obsoletas y se necesitan inversiones para complementar todo el esfuerzo de los trabajadores y garantizar un futuro próspero.

Aun así, animamos a toda la plantilla que si tienen una idea de cómo mejorar alguna cosa que hablen con sus facilitadores.



## UNIFORMIDAD

Curiosa manera de imponer la uniformidad en fábrica.

Nos instan a llevar la camiseta por dentro del pantalón. Prenda que por los trabajos que realizamos en infinidad de ocasiones resulta imposible mantener en su sitio, dado su escaso tamaño. Ellos que son los que nos imponen la ropa a utilizar debieran de haberlo pensado antes de su adquisición. Adquisición que otro año más se esta retrasando más tiempo de lo convenido.

Sin embargo no hay problema en que llevemos chalecos, sudaderas, chaquetas u otras prendas “quechua” ya que parece imposible conseguir prendas de abrigo en esta fábrica. ¿Puede ser que no le importe porque le salen gratis?

**LA CITA:** Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo

Albert Einstein



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