



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

que en otras.

ETICA SINDICAL

Quizás alguno carece de ella, queremos decir a todos los compañeros de la fábrica de Burgos, que nuestra ex compañera M^a Concepción Berrocal acaba de perder el juicio que tenía. Esta compañera denunció a la empresa en su día y ha tenido el juicio el pasado día 3 por el despido colectivo del mes de Diciembre, ya se ha recurrido la sentencia, ya que seguimos pensando que es discriminatorio su despido.

Lo triste es que algún sindicato (de los de empresa) se dedico a repartir por fábrica el “Fallo” de la sentencia mofándose y alegrándose de un juicio que ha perdido un trabajador por la defensa de sus derechos, es triste pero si estos sindicatos invirtieran el mismo tiempo a defender los derechos de sus afiliados en vez de hacerle el caldo gordo a la empresa... que bien nos iría a todos.

Algunos sindicalistas ya no se acuerdan para lo que servía un sindicato.

SIEMPRE HUBO CLASES

Y siempre las habrá, pero estamos hartos del amiguismo que tiene la empresa con los sindicatos responsables, aunque se podrían llamar departamentos de empresa ya que son ellos los que bajan a las máquinas metiendo miedo y diciendo a la gente lo que quiere instaurar la empresa. ¿Cuándo se les oirá alguna vez bajar a decirles a la gente que tenemos que luchar un poquito por nuestros derechos?. La última es que UGT ha convocado asambleas, pero estábamos a expensas de que nos mandaran los textos definitivos, y todavía no nos han llegado. La pregunta es... ¿ellos ponen asambleas sin tener los nuevos textos? Que raro. Nada, recordarle a la empresa que nuestro mail es sitb_psm@bridgestone.eu por si nos les quiere mandar antes del día 7.

Otra clase son esos directivos jubilados con suculentas indemnizaciones pagadas a costa de nuestros recortes.

ANALISIS FINAL

Haciendo un análisis de lo que supone la firma de este convenio con las condiciones que la empresa ha puesto, podemos decir que no existe ningún tipo de mejora ni plan tecnológico ni de futuro para ninguna de las plantas.

Lo único que se ha hecho es mejorar los ingresos de la compañía a cambio de pérdida de los salarios y derechos de los trabajadores de la misma.

Que nos vacile la empresa, pues está mal, pero que encima nos vacilen los que se supone que nos representan, ya es el cachondeo madre. En este convenio perdemos todos los derechos adquiridos por nuestros mayores.

Que el convenio es muy malo nadie lo discute, pero tenemos que tener claro todos, que el problema fundamental de la cuestión, es que con este convenio hacemos un esfuerzo grandísimo y que no se nos garantiza que con este recorte no vayamos mas tarde a la calle.

Nos falta un plan de futuro ya que tenemos un futuro muy incierto y eso lo sabemos todos, pero tenemos que garantizarnos el futuro y decimos SI al recorte pero con una garantía de futuro NO POR NADA.

Que todo el mundo sepa que tenemos una salida y es la de hacer presión y aguantar, no estamos locos, es lo que hay que hacer y es lo que nos toca ahora, LUCHAR POR NUESTROS DERECHOS Y NUESTRO FUTURO.

Todos sabemos que hay máquinas que no paran ni en los ERE



BURGOS

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

AÑO VII

Nº 27 3er Trimestre Septiembre de 2013

MIEDO AL DESCUELQUE SALARIAL

Esto es repetido por muchos delegados de otros sindicatos “hay que firmar el convenio por que si no echan a 130 en Burgos, 47 en PSM”, “hay que firmarlo por que si no nos van a meter el descuelgue salarial...” . Pero lo cierto es que ese temido descuelgue **no es tan malo como se pinta**. Lógicamente no nos equivoquemos, cualquiera de las dos opciones (firmar el convenio o descuelgue salarial) es mala opción, pero tendríamos que desgajar las dos opciones para saber que es lo que hay dentro y las diferencias que nos conllevan.

En el apartado del descuelgue nos piden:

- * Salario calificación -5%
- * Pluses -10%
- Aportación al PP 0 %
- Antigüedad Congelación

Y en el del Convenio,

- * Salario Calif. No se toca
- * Pluses ° -7%
- * Aportación al PP 1% en 2014
2% en 2015 y sig.
- * Antigüedad Congelación hasta 2018
- * Flexibilidad **Barra libre para la empresa**

Como podemos observar entre una propuesta y otra, elegir una es complicado. Pero si las analizamos detenidamente podemos observar como en el descuelgue a primera vista perdemos mas dinero, ya que nos reducen el salario de calificación en un 5% y un 3% más en los pluses que con la

propuesta del Convenio y otro poco en el plan de pensiones. Lo primero es que es mentira eso que dicen de que el descuelgue sería para toda la vida. La empresa tendría que demostrarlo año tras año y es mentira eso de que no se podría denunciar. No lo pueden denunciar ellos, por que han aceptado ir a un arbitraje, pero podría ser denunciado por cualquiera con una mera subida de producción, al igual que ha pasado en otras empresas que se han anulado los descuelgues. NOS ESTAN ENGAÑANDO, por lo que es mas perjudicial la firma de Convenio por que **“lo que se va, no vuelve nunca y lo que nos introducen tampoco”**. Firmando este Convenio nos reducen mucho nuestros derechos adquiridos (por no decir que nos los quitan todos) , gracias a una situación que poco a poco tendrá que mejorar pero ¿que pasara una vez mejorado el problema? Pasara que nosotros estaremos bien jodidos y ellos bien enriquecidos. Nuestra manera de pensar, es que no nos importa que ellos ganen mas, mientras nosotros ganemos, pero no que ellos ganen mas, quitándonos nuestros derechos y rebajando nuestros salarios.

Señores/as, la introducción de la flexibilidad en los términos que pretende la empresa, es ser esclavos de ella. Es venir a trabajar por casi nada, es no tener una estabilidad de horario familiar, es estar pendiente del teléfono por si cambia algo y siempre a merced de lo que en ese momento quiera hacer la empresa, por que como todos sabéis estos sindicatos nunca dicen NO a lo que la empresa quiere.

Esta nueva plataforma es mucho peor de la que presento en 2012 y eso que después de los despidos de diciembre de 2012, decían que todo se había solucionado y en vez de eso, la empresa al ver la poca pre-



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

sión que se hizo por parte de los sindicatos al permitir el echar a 325 compañeros, quisieron aprovechar el tirón y el miedo de la gente para endurecer su plataforma.

No nos equivoquemos ninguno.... **El peor Convenio de la historia y no se hace nada para impedirlo.**

Que no se rían mas de nosotros cuando dicen que no se puede sacar mas... ¿es que se ha sacado algo? ¡¡Sí!! ¡Se ha sacado un día de vacaciones adicionales a los que hagan 25 años de antigüedad! , pero quedaremos bien jodidos.

Se esta sucumbiendo a las imposiciones de la empresa, gracias al miedo instaurado y que los sindicatos presuntamente firmantes ayudan a instaurar, la gente no quiere hacer nada. Si la empresa quiere cerrar CERRARA y si quiere echar a gente ECHARA, la diferencia es luchar por nuestro derechos y a lo mejor morir en el intento o morir desangrado poco a poco con las puñaladas que nos da la empresa mano a mano con estos sindicatos.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LOS TEXTOS

En su anterior propuesta, la del 21 de mayo, la empresa quitaba de la redacción de los textos, el apartado de la ultraactividad, que significaba que en el tiempo que mediara en la negociación del siguiente convenio colectivo estaría sujeto a lo ya pactado. Increíblemente en sus

nuevos textos vuelve a aparecer este punto, y es lógico, cuando llegue el 31 de Diciembre de 2015 y se empiece a negociar el nuevo convenio, con dejar pasar el tiempo una temporadita más, estaremos otro añito de congelación salarial..... Que casualidades tiene la vida, lo raro es que siempre se barre para el mismo lado.

PORQUERÍA

Que este convenio es una porquería lo sabemos todos, pero que se va a firmar esta porquería a cambio de nada... también. Y decimos a cambio de nada porque es triste que este recorte que nos pegan no nos garantiza nada. No nos garantiza el futuro porque no hay inversiones y no nos garantiza las plantillas porque no les interesa.

Venimos pidiéndolo desde el primer día, **“es necesario un plan de futuro y una garantía en las plantillas”** es primordial porque no se nos garantiza que con este recorte luego no vengan mas despidos y eso que ya estamos acostumbrados, lo acabamos de vivir en Diciembre del año pasado, 325 compañeros a la calle y después de llevar dos años sin subida salarial parece que estamos peor cada día.

Esto es ahora, pero encima dentro de 3 años estaremos peor, porque Europa del Este tirará a tope y la nueva planta de Rusia también y nosotros a verlas venir, no nos equivoquemos, si no luchamos ahora lo haremos en el futuro y estaremos peor posicionados.

FLEXIBILIDAD

Como ya os hemos comentado en otras ocasiones, la flexibilidad consta de dos vertientes: Positiva (trabajas días de más), con un tope de 10 días anuales y



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

Negativa (te quedas en casa un día que tenías que ir a trabajar), con un tope de hasta 24 días.

El pago o no pago de estos días os lo vamos a explicar con un ejemplo gráfico:

Vamos a suponer que cobras 100€ al día, por poner un número redondo.

- Positiva:

Si vienes un día por flexibilidad, como del 1º hasta el tercer día cobras un 20%, quiere decir que ese día cobrarías 20€ (perderíamos 80€ cada día de los 3 primeros días que nos tocaría venir). Del 4º al 6º día, te pagan el 30%, por lo que cobrarías 30€. Del 7º al 10º día te pagan el 65% por lo que cobrarías 65€.

Eso sí, tienen la deferencia de pagarnos los pluses y la prima que obtengamos ese día; una generosidad que ya la quisiera Papá Noel.

En resumen, si te aplican los 10 días que tienes que venir, en este caso de alguien que cobre 100€ diarios, el dinero que perderías sería un total de 590€.

- Negativa:

Esto es más fácil. Durante los 8 primeros días que te quedes en casa por flexibilidad se te descuenta el 100%, es decir, te quitarían de la paga extra 100 Euro por día. Del 9º al 16º día se te descuenta el 60%, es decir, te descontarían de la paga extra 60 € por día. Del 17º al 24º día se te descuenta el 40 € por día.

Otra situación esperpéntica de este convenio es que nuestra jornada 204 días 5 T, 207 días 4 T reforzado, 209 días 4 T y 213 días jornada normal, ya no será una jornada fija por que en la redacción del los nuevos textos dice que será **jornada de referencia** y podrá ser incrementada o reducida en mas 10 días o en menos 24 días lo que a todas luces se ve como un aumento de jornada en cubierto o una disminución a cargo de los trabajadores. A nosotros esto, como el resto de la flexibilidad nos parece que va

en contra del estatuto de los trabajadores tanto en los días como en el pago y por ese motivo ya lo hemos puesto en conocimiento de nuestros sevicias jurídicos para su análisis y posible denuncia si se firmase .

SUBIDA DE PRECIOS EN EL COMEDOR DE PUENTE SAN MIGUEL

El pasado día 24 hubo una reunión de la comisión de comedor en la planta de Puente San Miguel, a petición de UGT y CCOO, en la que la empresa dice que tras recibir por parte de algunos sindicatos la propuesta de que se restableciese el servicio de comedor por las tardes y los fines de semana tardes y mañanas, la empresa propone que se abra 45 minutos con plancha, bocadillos, etc, y que se modifique el servicio a la hora de comer quitando los menús actuales poniendo 3 primeros, 3 segundos, 1 postre casero más plancha, ensalada y productos en las estanterías (yogur, helados, etc), pero con una subida sobre la lista de precios de un 30%, más el 2,9 de IPC. Recordamos que fue la empresa la que impuso sin acuerdo del comité intercentros del comedor esta subida del IPC. UGT y CCOO piden que se abra 1 hora y una subida del 21%, mientras que nosotros decimos a la Dirección que una apertura de 45 minutos es insuficiente y la subida desproporcionada.

Tras un receso, la empresa nos asegura que para abrir una hora de comedor tiene que aprobarse una subida de precios del 25% mas el 2,9% del IPC. Finalmente, esta propuesta es aprobada por UGT y CCOO mientras que SITB-USO se opone a la desmesurada subida de precios del 25% más el 2'9% impuesto por la empresa en el Comité Intercentros. No podemos aprobar en PSM una subida que ningún sindicato aprobó en el comité Interceros del comedor, ni podemos dar el visto bueno al hecho de que un bocadillo cueste más en unas fábricas

