



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE**

AÑO IV

Nº 13

3er. Trimestre

JULIO de 2010

## EL BUZÓN

Parece ser que no es suficiente la hostilidad a la que nos enfrentamos día a día con la incertidumbre de una situación que no acaba de coger su definitiva forma. Parece que existe intencionalidad por parte de aquellos que mandan al mostrar comportamientos que infunden malestar entre los trabajadores, bien por críticas y/o actuaciones malintencionadas, hasta incluso prohibitivas.

Señores: ¿en donde nos encontramos?...

Si un compañero viene a trabajar, no se le puede prohibir hacer parte de su labor, eso es ilegal. Bueno, para que todos nos podamos entender, eso es una SUSCITACIÓN INMORAL hacia la persona, que se esta perpetuando en la fábrica.

Que se pretende con todo esto? ... bajas voluntarias? (prefiero abstenerme de más comentarios)... La Dignidad es lo ultimo que se pierde... simplemente BASTA YA DE PROVOCACIONES!!!.

Quizás la empresa quiere decir: "Donde dije digo, digo Diego", pero a la gente le afecta y se siente impotente.

Este apunte viene redactado, en relación al escrito recibido con nuestra nomina de junio en el cual se resume el "PLAN DE IGUALDAD", del que tanto presume la empresa por su firma, y que a su vez tan poco ejecuta y lleva a cabo.

Un trabajador

### CONVENIO

Aquí tenéis una breve explicación de por qué nuestros afiliados nos dijeron que NO debíamos firmar este convenio:

- **SUBIDA SALARIAL:** No hay nada que decir en este punto que no sepáis. Simplemente que nuestros salarios no van a alcanzar ni tan siquiera lo que suba el IPC. No entendemos como puede decir en prensa el Sr. Eguren que garantiza

nuestro poder adquisitivo. Recordad que la subida será de un 0,5% este año y 0,8% en 2.011, con revisión al 70% del IPC.

- **SISTEMA ELECTRONICO** de control del trabajo (OA): Este tema traerá cola. Todos los problemas que les surjan con nuestros partes de trabajo a los jefes de departamento, adjuntos o encargados, se pondrán en manos de la Comisión de Organización de su centro de trabajo, que estudiará el tema concreto y resolverá. Con esto podríamos tener el mismo problema con distintas soluciones en



## SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

dos plantas distintas.

- **BAJAS DURANTE LAS VACACIONES:** La empresa no nos da nada en este tema. Una sentencia del Tribunal de Estrasburgo obliga a todas las empresas a suspender las vacaciones en el caso de que caigamos de baja durante las mismas.
- **HORA DE ENTRADA Y SALIDA:** Siempre que el puesto de trabajo lo permita y no se trabaje a relevos, la empresa permitirá (previa notificación por escrito) adelantar o retrasar hasta 45 minutos la hora de entrada y de salida.

### SUBCOMISIÓN DEL AMIANTO

Hace ya algunos meses se decidió crear desde el Comité de Seguridad y Salud Laboral de Puente San Miguel, un Subcomité para tratar los temas referentes al amianto.

Con Real Decreto 396/2006, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto, la Empresa quería confeccionar junto con la parte social (sindicatos) una lista de los trabajadores que han estado potencialmente expuestos al amianto. Para hacer esta lista, en la que principalmente deberían estar los trabajadores de vulcanización, la empresa contrató una empresa externa para hacer mediciones en toda la fábrica, realizando un estudio realmente extenso y localizando la presencia de amianto en cada punto de la fábrica.

Con estas mediciones en la mano, la empresa considera que “no hay trabajadores en vulcanización potencialmente expuestos al amianto”. Y no hay quien la baje del burro. Ni con testimonios de téc-

nicos de seguridad externos, ni con explicaciones detalladas de por qué los sindicatos consideran que esos trabajadores sí deberían estar en esa lista, ni con fotos en las que se ve el amianto salir de la prensa por todos lados después de reventar esta.

Por lo tanto, parece ser que la lista va a tener que ser confeccionada por un Juez, que nada conoce de la fábrica en vez de por los que realmente saben como son las cosas en los departamentos en los que hay amianto localizado.

### CORRE LA LISTA

Muchos han sido los comentarios y quejas sobre la Delegada Sindical que fue despedida en Mayo y que ha tenido que ser readmitida en Puente San Miguel tras las oportunas reclamaciones de su sindicato. Ha habido comentarios en nuestra página, muchos nos habéis parado por los pasillos para preguntarnos sobre el tema... vamos, que ha habido comentarios a mansalva.

Otros, como el Sr. Eguren (lo de “sr.” significa señor y es que queda bonito, aunque no lo merezca), en cambio se han dedicado a hacer otro tipo de comentarios sobre si Fulanita o Menganita se afilian a SITB para que la hagamos delegada y así librarse de ser despedida. Y es que, como dice el refrán, se cree el ladrón que todos son de su condición. Si hace ya cuatro años nos decidimos a formar este Sindicato, fue para hacer algo mejor de lo que hacían los que había. Que cada uno saque sus propias conclusiones. Imaginamos que todos os habéis dado cuenta que esa no es nuestra forma de trabajar, pero por si alguno duda, es totalmente falso. La razón por la que se afilia la gente a SITB es porque este es un sindicato coherente y de palabra.



## SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

El caso es que tras el comentario de la delegada readmitida iba otro diciendo “ahora meten a otro en el saco”. Sobre esto, debemos explicar que el trabajador que “entra en el saco”, entra porque los sindicatos que aprobaron toda esta putada, que no son otros que UGT y ELA, se reunieron con la empresa a principios de Julio y entre todos decidieron que había que librarse de otro trabajador.

No podemos entender que unos representantes de los trabajadores no puedan echarle lo que hay que echar y defender el puesto de un trabajador. Cuando la Empresa presentó el ERE a los sindicatos, lo hizo con unas fechas de antigüedad en las que basaba los afectados por el mismo. Ahora la empresa, junto con los dos de antes, deciden que hay que ampliar esas fechas y meten a otro trabajador en el grupo de afectados. En vez de defender un puesto más de trabajo, vuelven a hacer el trabajo fácil a la empresa y aceptan todo lo que ella diga. Es lo que tenemos representándonos. ¿Tanto cuesta exigirle a la empresa que en Puente San Miguel se queden 502 en vez de 501? ¿Van a querer estos individuos luchar por algo alguna vez? Quizá cuando vean peligrar su culo quieran luchar, mientras tanto *“vamos a sentarnos bien cómodos en nuestro sillón. Y de paso, si podemos decir que la culpa es de otros, mejor que mejor, que vienen elecciones sindicales”*.

Esto mismo es también aplicable a los traslados de los tres empleados de PSM a Burgos, donde la elección ha sido “a dedo”, escudándose en que es una elección “por departamento”, en la que se va el menos antiguo de tres departamentos concretos, en lugar de trasladar a los tres empleados más nuevos en la fábrica con puestos que sean “reemplazables” (encargados, por ejemplo) y formar a los empleados excedentes en sus departamentos para los puestos

que queden vacantes. ¿Es justo que se tenga que ir un empleado con 5 años de antigüedad cuando es posible formarle para desempeñar otro puesto que esté ocupando alguien con menos antigüedad? Estos traslados fueron también aprobados por los firmantes del ERE y del Convenio.

Gracias en nombre de los afectados.

### “AMENAZAS” POR ESTAR DE BAJA EN BURGOS

En estos últimos meses varios trabajadores nos han pedido información de cómo actuar legalmente tras haber sido llamados por el departamento de personal y pedirles que se reincorporaran inmediatamente tras estar una temporada de baja por enfermedad si no querían sufrir ninguna consecuencia.

Desde los servicios jurídicos nos informan de que la forma correcta de actuar ante este tipo de presiones es poner una denuncia por amenazas en Comisaría o en el Juzgado.

La Empresa, si duda de la autenticidad de la baja de un trabajador, puede verificar el diagnóstico del médico de la Seguridad Social a través de la mutua o del Médico de fábrica pero en ningún caso el diagnóstico puede ser conocido por otras personas ajenas a estos servicios. De ser falsa la baja la empresa tiene diferentes formas legales de actuar.

Si a un trabajador se le llama desde el departamento de personal para hablar con él, siempre puede pedir la presencia de un representante de los trabajadores que vele por sus intereses y en ningún caso esta obligado a dar información sobre su enfermedad o estado de salud.



Damas y caballeros, a partir de hoy podrán conocer e incluso hablar con sus representantes sindicales. Aprovechen la ocasión porque esto es como los eclipses de sol o la vista de alguno de esos planetas que solo se ven contadas veces. Esto es algo que no se volverá a repetir hasta dentro de cuatro años, hasta entonces... tarará que te vi. Aprovechen a hablar con ellos que así conocerán la voz cuando les llamen para meter la papeleta en la urna, que seguro que lo harán.

Todos veremos en Septiembre a UGT y a CCOO manifestándose en la huelga general del día 29.

Debemos decir que estos mismos sindicatos que están mordiendo al patrón son los que reciben de las arcas publicas cerca de 100 millones de euros anuales.

¿a quién quieren engañar estos sindicatos?

Siguiendo con la campaña electoral (que ya ha comenzado), a más de uno os pondrán en aviso, al igual que ya hicieron hace tiempo cuando había que votar el calendario ecológico propuesto por UGT, que “mucho cuidado con lo que votáis, que lleváis aquí cuatro días”.

-Y como sigas tú ahí defendiendo nuestros puestos de trabajo, nos quedan otros cuatro, campeón.

Increíble el hecho de ver la UGT recogiendo firmas por fábrica para apoyar la huelga general de Septiembre.

¿Dónde se metieron aquel viernes de octubre que nos enteramos de la noticia de que nos quitaban la línea de camioneta? ¿Es este hecho más importante que la desaparición de 200 puestos de trabajo para finales de este año?

Hace unos meses desconvocan huelgas solicitadas en referéndum por los trabajadores de Puente San Miguel y ahora andan intentando convencer a sus afiliados de que la huelga general es lo mejor que podemos hacer para salir de la crisis.

“RODANDO”. Así define UGT en su hoja informativa lanzada en fumaderos y tablones la pésima negociación llevada por su parte, dado que su única acción sindical es hacerle el caldo gordo a la empresa, haciendo suyas las propuestas de la empresa. Se justifican en que se ha reducido más la mitad el número de afectados por el ERE en PSM, y que en el convenio, por lo menos la empresa nos da algo, ya que nos quería quitar y bla bla bla... Veremos en qué termina esto que casi acaba de empezar.



POR FAVOR, DESPUES DE SU LECTURA, NO TE OLVIDES DE DEPOSITAR ESTE BOLETIN EN UN CUBO DE TAPA BLANCA PARA SU RECICLAJE. GRACIAS.

**LA CITA:** Algunas personas son tan falsas que ya no distinguen que lo que piensan es justamente lo contrario de lo que dicen. **Marcel Ayme**