



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

AÑO III

Nº 8

3er Trimestre

ABRIL de 2009

EL BUZON

Parece ser que desde casa, las parejas de los trabajadores de Bridgestone, también se animan a participar en este boletín, algo que agradecemos. Esta es la carta de una de ellas:

“Y me tengo que reír... cuando oigo eso de lo bien que viven los trabajadores de Bridgestone y que bien lo ganan: JA, JA, JA. Lo que pocos saben es lo que todo eso conlleva. Ya sé que hay trabajos peor remunerados y físicamente agotadores, ahora bien, soy la pareja de uno de esos trabajadores de Bridgestone, que está en construcción, y pese a todas las chorradas que se oyen de conciliar el trabajo con la vida familiar, la realidad es muy distinta y tan solo lo entenderán aquellas personas en la misma situación. Lo primero es el poco tiempo que nos pueden dedicar a la familia, que supuestamente es la compensación económica por esos turnos imposibles de compaginar con los hijos, con lo cual, sus parejas deben optar por dos opciones:

1. no trabajar ya que el peso de colegios, médicos y demás hay que aceptarlo por completo, o

2. Negarte a que tu vida laboral quede aparcada y convertirse en un calendario a turnos, es decir, tú llevas a los niños al colegio el lunes y el martes; el resto no puedes, los recoge la abuela porque mi jefe está hasta los mismísimos de dejarme salir antes (una semana el martes, otra el jueves y la semana que viene entera - uff, que estrés).

Vale, paso por un trabajo que tiene que trabajar a turnos, que no hay otra opción, que eso es lo que hay. Pero es que después de todo esto, llega la otra parte, la más dura. Ésa es la que cuando tu pareja llega a casa, llega más quemado que las pistolas del Coyote. Esto porque a pesar de intentar hacer su trabajo lo mejor que puede, se encuentra con el espabilao de turno, que tiene el día cruzado y pretende que sus problemas con los jefes se conviertan en los problemas de los demás.

Cada día deben lidiar con uno distinto al que hay que reexplicar los problemas de las máquinas, que en unos casos no saben solucionar, y en otros se pasan la pelota de uno a otro por miedo al tirón de orejas por parte del jefe. Solo espero que no sea contagioso.

Siempre pensé que la estimulación en el trabajo aumentaba la producción, pero al parecer, lo que se estimula es el conflicto entre los compañeros (hasta ahí llega la presión, hay que joder.....) ¿tan torpe es la dirección de esa empresa para no darse cuenta de esto?

Un jefe que no escucha, no razona, no mejora las cosas, sino que en ocasiones las empeora reduciendo plantilla, cambiando continuamente a las personas de turno, de hoy para mañana, sin reparar en los trastornos que nos ocasiona a la familia aprovechándose de los que no son fijos ¿es un buen jefe?

Lo único que consiguen es que aquella persona que empezó a trabajar con ilusión, intentando mejorar, y llegando el domingo a las 9 de la tarde a trabajar con una sonrisa, acabe hastiado y apático, no del trabajo, ni de los turnos, ni siquiera de los compañeros, sino de aquellos que van a infravalorar su trabajo. Y ¿qué nos queda a los de casa? Pues los retazos de antaño, de un trabajo que va minando el carácter, la energía y, en muchos casos, hasta la salud.

Cada madrugón, cada domingo por la noche, cada día que salgáis por la puerta de casa para ir a trabajar, desde casa seguiremos intentando arrancaros una sonrisa a ver si con un poco de suerte, hoy no llega el incompetente de turno y os jode el día.

Un saludo, y mi más sentido pésame a todos/as los que soportamos colateralmente el día a día. Y nos tendremos que reír...”

Sección Sindical SITB-USO

Sección Sindical SITB-USO



LA VOZ

Pedimos disculpas por el número anterior de LA VOZ que tenía que haber salido en Diciembre y que por una razón o por otra, nos fue imposible lanzar. Ya estamos de vuelta, y esperamos no volver a fallar, aunque alguno estaba ya contento pasao porque se creyó que este boletín ya había muerto. Así que eso es lo que nos toca: volver a ver las caras rancias de aquellos a los que no les gusta lo que aquí contamos.

MIEDO

Hubo circulando por fábrica un nuevo episodio de miedo, todo ello provocado supuestamente por la parada de media hora del mes de Diciembre en vulcanización. Son maniobras de presión que afectan a operarios, jefes y encargados, lanzando bulos acerca de las inversiones para los próximos años en Puente San Miguel. Y es que la empresa, con el apoyo de algún líder sindical, ha aprendido a intentar arreglar las cosas metiéndonos el miedo en el cuerpo con “mentirijillas” acerca del futuro de nuestro trabajo.

Uno de estos bulos era que la hora de parada en vulcanización (media hora por relevo), conllevaba a la pérdida de las inversiones para los próximos años

en la línea de tractor. Otro bulo era que nos habían recortado de buenas a primeras el pedido de cubiertas de tractor en 20.000 unidades... y así una larga lista de “dimes y diretes”.

¿Para qué necesita una multinacional como Bridgestone Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Producción, Ingenieros, Encargados, CEOS, “Managements”, Asesores espirituales, y todo tipo de cargos con sueldos no precisamente mileuristas, si las inversiones de millones de euros, dependen de que una docena de operarios pierdan media hora de trabajo manifestándose por su seguridad y salud laboral? Estamos apañaos.

Todo quedó demostrado en la reunión con el director de la planta cuando nos mostró a todos las inversiones que se iban a realizar, y que si alguna vez estuvieron un poco “en veremos”, fue por la crisis, y no por otra cosa.

Por otra parte, hacer perder a un colectivo de trabajadores, media hora de su sueldo, reivindicando seguridad laboral, para después ir a una reunión de salud laboral con la empresa y con los demás sindicatos y tras escuchar a la empresa las mejoras en este tema para toda la planta durante este año (en el cual iban incluidas las de vulcanización), levantarse de la mesa, dejándonos con la

¡NOSOTROS OS DEFENDEREMOS DE LAS AMENAZAS CON LAS QUE OS ASUSTAMOS!



Fuente: El País



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

Sección Sindical SITB-USO

Sección Sindical SITB-USO

palabra en la boca tanto a la empresa como los otros sindicatos, no nos parece en absoluto la forma más ética de actuar. Es más, nos parece una tremenda falta de respeto hacia los presentes y más aún hacia todos los trabajadores a los que estaban representando en esa reunión. A esa reunión se iba a hablar de la seguridad de los trabajadores de todos los departamentos.

ERE

Ya nos llegó el turno a Puente San Miguel en lo que respecta a Expedientes de Regulación. Y es que a todos nos parecía algo que no nos iba a tocar a nosotros tal y como habían dicho algunos. Pero las cosas cambiaron y se empezaron a ver los días un poco grises para esta planta a principios de año, cuando ya se empezaba a hablar por fábrica de un supuesto expediente y del descenso en el ticket de producción.

En lo que respecta a la negociación del ERE, como ya ocurrió el año pasado en Burgos, Usánsolo y Basauri, la empresa no estaba dispuesta a pagarnos los pluses. Aunque en aquella negociación se consiguió una parte muy importante de estos, al iniciar la negociación de este ERE, partíamos de cero, y una vez más, fue imprescindible que no se doblegasen los sindicatos no mayoritarios (ELA y USO).

Aparte de los pluses, también se consiguió que los trabajadores a los que se les terminó el contrato después del 1 de septiembre de 2008 y no se les ha renovado, les sigan contando los meses como si estuvieran trabajando a efectos de antigüedad, con el compromiso de la empresa en volver a llamar a estos trabajadores tan pronto como sea posible. Esta

fue una de las reivindicaciones que USO llevó a la negociación.

La empresa se comprometió a no prescindir de los trabajadores eventuales, aunque en un principio dijo que su intención era no renovarles. Tenemos que tener en cuenta que cierto número de personas con contratos de interinidad en PSM, eventuales en Burgos y tres cuartos de lo mismo en Basauri están en casita.

También Sodexho intentó subirse al carro de los expedientes, la empresa que lleva los comedores de las tres plantas españolas, poniendo como excusa razones organizativas y económicas, además de intentar engañar a los trabajadores diciéndoles que Bridgestone había solicitado suspender el contrato con esa empresa, algo que ha sido desmentido rotundamente desde el departamento de RRHH de Bridgestone. Otros que se quieren ahorrar unos duros a cuenta de los de siempre. De momento no les ha salido bien, esperemos que siga así la cosa.

ATS

El pasado día 23 de febrero, el Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao, dictó sentencia a la demanda de los ATS, en la que estos pedían el nivel cero.

La sentencia les fue favorable, concediéndoles el nivel desde el día siguiente de poner la demanda, además de los atrasos correspondientes al año 2008 y lo que llevamos de 2009. Además, la sentencia es firme, no cabiendo recurso alguno para impugnar la resolución de la demanda.

Nuestra más sincera enhorabuena a todos los implicados.

FLASHES

Se abre la VEDA en los tablones de los sindicatos y empiezan a animarse, a ver cual es la próxima. De momento ya han empezado: que si estos firman horas extras..., que si yo no firmo horas extras..., que si yo paro una prensa, que si la arranqué yo..., que si la arrancaste tú..., que tú no la paraste, que yo llamé a la Inspección de Trabajo..., pues mira como la llamo yo también antes de que la llamen los otros...

Y es que el tablón de CCOO queda muy mono criticando a UGT por permitir (supuestamente) horas extras. Fueron 3 horas en el departamento de mantenimiento (y encima fue uno de UGT), en un momento puntual, y después de producirse un conjunto de circunstancias que requerían que el operario se quedara a hacer una reparación. Lo que muchos no sabéis es que días antes, otro operario de mantenimiento se quedó a doblar la jornada, pero de esto no dicen nada, porque no es afiliado de UGT, sino de ellos mismos. Es el mejor ejemplo posible de “ver la paja en ojo ajeno y no ver la viga en el propio”. Y ahora encima... otra denuncia a la Inspección de Trabajo, que viste mucho.

Y todo esto para después firmar convenios juntos, e ir de la mano siempre que haya algo de lo que sacar tajada (planes de pensiones, puestos de trabajo, plazas de encargado... etc)



ROGAMOS a los operarios de los almacenes, que no pasen por la oficina del sindicato para pedir mejoras en la calidad del trabajo, ya que para algún sindicalista, eso que pedís, son tonterías. Y encima lo dice.

En SITB-USO estamos abiertos a todos, estamos para escuchar vuestras peticiones. Y nunca pensaremos que estáis pidiendo tonterías. Hay oficinas en las que, lo que eran cosas importantes mientras estaban en la maquina, ahora son tonterías.

Hay que ver las vueltas que da la vida.

ZUMO DE OPERARIO

En este número, una receta muy interesante que cualquier jefe de departamento puede hacer fácilmente cuando escasea la mano de obra.

Ingredientes (para 2-3 jefes):

- 2 operarios de reciente incorporación (muy importante que sean relativamente nuevos en la fábrica, ya que son de los que más zumo podemos sacar si tenemos buena mano)
- 2 puestos de trabajo libres (no importa si saben trabajar en ese puesto o no)
- Trabajo a turnos, para poder moverlos a tu gusto
- 1 encargado
- 1 kg. de cara dura (ó 2)

Se coge a los dos operarios (ya dijimos que es muy importante que sean nuevos, ya que si no, corremos el riesgo de que nos pongan alguna excusa del tipo “tengo boda” o “no puedo, yo también tengo vida”) y se les explica, haciendo uso de una pizca de cara dura, que los próximos días van a descansar muy poco, ya que los vamos a agitar mucho, bailando por las maquinas en los distintos relevos de los que disponemos, y con tan solo 8 horas de descanso entre turno y turno. Es decir, entras de mañana y de noche el mismo día, y al día siguiente entras de tarde. Agitamos bien (de 3 a 4 días).

Cuando los tenemos bien agitados, hacemos uso de la cara dura que nos quede y les decimos que deben un día de vacaciones, y que en el “descanso” vengán a recuperar ese día. Podríamos intentar convencerles de que ese día lo trabajen en las 8 horas que tienen de descanso, pero sería hacerles trabajar 24 horas seguidas y corremos de nuevo el riesgo de que nos digan que están cansados, algo extraño, pero podría suceder.

El encargado es opcional, ya que principalmente lo usaremos para dar la cara en los casos en los que nos de vergüenza dirigirnos directamente a los operarios.

Con esta sencilla receta, cualquier jefe de departamento recibirá palmaditas en la espalda por parte de la dirección de la empresa por la forma en la que hace funcionar su departamento, a costa de exprimir a los operarios.



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

Casi todo lo que realice será insignificante, pero es muy importante que lo haga.

Mahatma Gandhi