



Acto seguido, la empresa convocó una reunión para informarnos de su nuevo plan de actuación y obligar a hacer horas extras a otros trabajadores que no estuvieran de vacaciones, lo que supuso que 11 operarios trabajasen de 10 a 22 horas, de las que las 4 primeras serían horas extras, obligando a algunos de estos trabajadores a realizarlas y cobrarlas sin opción de poder descansarlas. A lo cual nos opusimos frontalmente.

La negativa y denuncia de SITB-USO a este plan es rotunda, no podemos permitir que se realicen horas extras en medio de un periodo de ERE's con el fin de optimizar la producción. Tampoco nos parece ni ético ni legal que durante este periodo se obligue a la gente a realizar horas extras, cuando lo más lógico es que si no se llega a la produc-

ción se quitasen días de ERE.

No podemos dejar de lado la pasividad y silencio tomada por UGT y CCOO que tras firmar con la empresa los ERE's no se opongan rotundamente a la realización de horas extras. Gracias a continuas actuaciones de este tipo, contribuyen a cargarse el verdadero sindicalismo de este país.

LIMPIEZA DE VESTUARIOS

SITB-USO ha denunciado ante la Inspección de trabajo que la empresa no está realizando la limpieza de aseos y vestuarios los meses de verano, al prescindir del operario del turno de noche. Esta dejadez de la empresa no puede permitirse y en breve obtendremos respuesta de la Inspección de Trabajo.

LA CITA: Es mejor arrepentirse de haber hecho algo que arrepentirse de no haber hecho nada. (Lens Cejudo)

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

ERE's

Este sindicato, ha venido oponiéndose a los Expedientes de Regulación de Empleo que la empresa presentaba al Comité Intercentros en los últimos meses. Nuestras razones eran, y son que la empresa sigue sin garantizarnos el mantenimiento de la plantilla a corto y a medio plazo. Para más INRI, nos encontramos con que el último ERE aprobado fue negociado fuera del comité Intercentros, y se nos presentó en un paripé sabiendo ya la empresa que tenía el visto bueno de UGT y CCOO.

Como todos conocéis, en este último periodo de Regulación, las condiciones son distintas a los anteriores que hemos tenido. En esta ocasión, la pérdida económica es "ligeramente" superior. Por poner un ejemplo, la letra C de PSM, perderá solamente en el mes de julio más de 400 euracos.

El no ser firmantes de los pactos entre la empresa y los sindicatos de siempre, nos supone el no estar presentes en la comisión de seguimiento de los ERE's. Y muchos os preguntareis ¿Qué hace esa comisión de seguimiento del ERE? ¡¡Que nombre más bonito!! Pues... nada. Eso es lo que hace. Nada.

La comisión debería seguir en todo momento los cambios de los trabajadores que la empresa necesita sacar del ERE en un momento determinado, de las razones que hay para sacarles del ERE, de controlar los trabajadores de contratas que vienen a trabajar en periodo de ERE, de las horas extras de los trabajadores de las contratas (en el caso de que las hubiere)

....

Nos hemos encontrado con trabajadores de contratas haciendo trabajos en fábrica mientras los de Bridgestone estábamos en el paro. Algunos, incluso trabajando 16 horas en un día (la empresa se empeñara en que no son horas extras pero, ¿como se le llama a eso?) Esto lo ha permitido la comisión de seguimiento del ERE. Si, bonito nombre.

Esa comisión de seguimiento también decidió cosas como que en los días de ERE no se podían pedir vacaciones ni días de convenio. Y los que tuvieramos pedidos para un día en el que había ERE tampoco se podían quitar. El caso es que de todo esto solamente te enterabas si estabas afectado, ya que no se preocuparon ni siquiera de informar de las decisiones tomadas en las reuniones con la empresa. A saber que más cosas tienen guardadas en la chistera.

Anilina

En un número anterior de este boletín os informábamos de las pruebas que se habían empezado a realizar en PSM para analizar la metahemoglobina. Entre otras pruebas, también se realizan análisis de orina para detectar la exposición a la anilina, aún cuando en el ambiente, las mediciones realizadas dan valores ínfimos, por debajo del límite legal. El INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) informa de que hay trabajadores que pueden ser más propensos a verse afectados por estas sustancias, como hemos podido comprobar con un caso en PSM. Por esta razón, hemos solicitado a la empresa en la reunión del Comité Intercentros de Salud Laboral



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

que estas pruebas, que solamente se realizan en la planta de PSM, se hagan también a los trabajadores de las demás plantas.

La respuesta de la empresa ha sido que seguirá el protocolo y que no realizará pruebas médicas dirigidas a la detección de estas sustancias en las plantas en las que las mediciones ambientales hayan sido negativas. Por lo tanto, únicamente realizarán pruebas médicas para detectar la anilina en Puente San Miguel.

En este mismo comité de Seguridad Intercentros, nos informaron de que tanto Burgos como Basauri están incluidas en un plan para eliminar totalmente el Amianto en los próximos años, pero en Puente San Miguel sin embargo, no pretenden librarnos de ello, ya que no tienen prevista la sustitución de la Uralita del tejado ni de las prensas que tengan amianto hasta que no se las haga overhaullin.

CONVENIO

La última reunión para negociación del convenio fue a finales de marzo. Después de esto, han sido mas y mas reuniones para "negociar" EREs, comedor.... Pero para el convenio, nada de nada.

Estamos convencidos de que los de siempre están negociando con la empresa a espaldas del comité, y lo que es más grave, a espaldas de los trabajadores, luego mandan a sus satélites a contar a ciertos trabajadores sus negociaciones con el único interés de que la gente vaya dando por perdidos sus derechos y que no luchen por ellos y a la hora de firmar el convenio, no se les reproche nada a los que los sindicatos que estampen su firma en el librito.

Se oyen rumores de todo tipo, pero cuando se negocia a espaldas de los trabajadores, el resultado es nefasto, así que no vamos a entrar a valorar ninguno de estos rumores.

JUZGADOS

Últimamente todos sois concedores de todos los juicios que empresa y sindicatos estamos teniendo últimamente. Seguramente alguien habrá pisado más el juzgado en estos últimos años que en toda su andadura en esta santa empresa.

Y no es que nosotros queramos vernos allí, es que parece ser que a la empresa le gusta. Si no, no podemos entender que en un mismo día tengamos nada menos que tres actos de conciliación (Orecla) y hayamos salido de allí sin ningún acuerdo en ninguno de ellos. Así que, después del orecla sin acuerdo... viene el juzgado. Y así por todo. Nos reprochan el que se estén gastando fondos públicos por defender nuestros derechos y luego ellos nos obligan a ir al juzgado por no poner una pegatina verde en el tablero del OSSA, por no nombrar más juicios absurdos a los que hemos tenido que acudir por no querer la empresa llegar antes a un acuerdo. Política esta que viene agravándose en PSM desde el cambio en la Jefatura de RRHH.

¡¡PRESENTE!!

Los datos del absentismo son alarmantes en PSM según la empresa, ya que rondamos el 8% en el total de la planta. Y alarmantes son también las valoraciones que se hacen desglosando las distintas causas del absentismo. En permisos retribuidos estamos en el 1,25% frente al 0,75% de otras plantas. Se nos reprocha

usobridgestone.com

usobridgestone.com



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

en este punto que este tipo de permisos lo cogemos cuando no son necesarios. Desde este sindicato podemos afirmar que cuando los trabajadores hacen uso de este derecho, es porque lo necesitan.

Otro punto alarmante es Mantenimiento, ese departamento maldito (que no maldito departamento). Resulta que los trabajadores de este departamento practican deportes y se accidentan. Desde aquí por favor, pedimos más sofá, más tele, mas panchitos y menos deporte, que estamos viendo que no es nada sano. El resto de la fábrica de momento, como son más, pueden seguir practicando deporte... de momento.

VACACIONES... ¡DISFRUTADAS!

El trabajador que se ponga enfermo durante sus vacaciones tiene derecho a **recuperar esos días de descanso** y disfrutar de **más vacaciones** posteriormente en otro periodo, según una sentencia que acaba de dictar el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y que es aplicable de inmediato en todos los países miembros.

Hasta ahora, en España había que diferenciar entre la incapacidad temporal que surgía **antes de las vacaciones** que ya estaban fijadas previamente y lo que ocurría cuando la incapacidad temporal surgía **durante las vacaciones** que ya había empezado a disfrutar el trabajador.

En el primer caso, desde el año 2009, el trabajador tenía derecho a disfrutar posteriormente los días de baja que se hubieran solapado con las vacaciones, es decir, a disfrutar esos días cuando hubiera recuperado la salud. No ocurría lo mismo si el trabajador enfermaba durante las vacaciones, pues el mismo Tribunal Su-

premo entendía que el empresario tenía la obligación de garantizar que el trabajador tuviera vacaciones retribuidas, pero que no estaba en sus manos que además las disfrutara íntegramente con buena salud.

Ahora el TJUE ha resuelto una cuestión prejudicial que le había planteado el Tribunal Supremo para que aclarara si la normativa española estaba en oposición con la directiva comunitaria en este sentido. Y los jueces europeos han concluido que efectivamente así es. Entienden que la finalidad del **derecho a vacaciones anuales** consiste en permitir que los trabajadores "*descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento*", una finalidad distinta a la del derecho a causar baja por enfermedad, que permite a los trabajadores "*recuperarse de una enfermedad que ha causado una incapacidad laboral*".

Por lo tanto, y **como conclusión**, según el TJUE: "*El trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un periodo de baja por enfermedad en un momento posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad temporal*".

HORAS EXTRAS

A principios del mes de agosto, la empresa presentaba a los sindicatos su previsión de arrancada de fábrica después de la parada de 7 días. Lo planteado por la empresa era que 10 personas que aún estaban de vacaciones, vinieran a trabajar el día 17 con horas extras obligándolos a cobrarlas (nunca a disfrutar dos días por uno). Desde SITB-USO notificamos a la empresa que lo que pretendía es ilegal, ya que la Ley no permite que se paguen los días de vacaciones, Art 38 E.T.

Sección Sindical SITB-USO PSM

Sección Sindical SITB-USO PSM