



LA VOZ



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

AÑO III

Nº 25 1er. Trimestre Enero de 2013

SE QUIERE O NO SE QUIERE VENDER

Nos han presentado un nuevo ERE para las plantas de Burgos y Usansolo 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 (taller oficial en Burgos), 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, menuda sorpresa, le ofrecen las cubiertas a 207€ cada una, 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.

¿Quién es el responsable de esto? ¿Los trabajadores de fábrica?

REUNION DEL COMITÉ INTERCENTROS

En la última reunión de la negociación del convenio, la empresa, pendiente más de dañar a este sindicato que de negociar, nos ha reprochado nuestras críticas en la reunión de la negociación del ERE de Burgos y Usansolo, a la postre aprobado el mismo día por UGT-CCOO. Críticas dirigidas a la delegación de

ventas tras comprobar que los talleres oficiales de Bridgestone no disponían de cubiertas de unas determinadas medidas y en cambio, otros talleres disponían de ellas de inmediato, incluso más baratas. También hemos comprobado que hay medidas que no están a la venta en los talleres y sí que están en el almacén de fábrica.

Aludiendo a estas críticas, la empresa ha decidido incluir en su plataforma la eliminación de las cubiertas gratis para los trabajadores de Bridgestone.

Esta actitud nos parece cuanto menos, infantil, intentando cubrir de escombros, a uno de los pocos sindicatos que de verdad intentan hacer algo por los trabajadores sin recibir nada a cambio.

En SITB-USO tenemos la conciencia muy tranquila, convencidos de que estamos haciendo bien nuestro trabajo, haciendo lo que debe hacer un sindicato, por eso la empresa con el beneplácito o incluso alentada por otros sindicatos nos quiere poner en contra a todos los trabajadores con estas artimañas; entiéndase como nuestro trabajo, el velar por el trabajador y defender sus intereses. Algo que parece se les está olvidando a algunos. Si la empresa ataca, es porque no le estamos poniendo fácil llevar a cabo sus intenciones que no son otras que recortar todo lo que pueda.

Los demás, que sigan así, que esa es su forma de entender el sindicalismo: sacar el máximo partido para ellos, aunque para tal fin tengan que sacrificar derechos e incluso a los propios trabajadores a los que representan.

Algún sindicato como CCOO muy satisfecho de este hecho, pone en sus tablones mentiras sobre estas declaraciones y dice que nosotros no estamos conformes con el trato al recibir las cubiertas gratis, algo totalmente falso. Nuestras reclamaciones no son

Sección Sindical SITB Burgos

usobridgestone.com

LA VOZ

otras que las que se describen al principio de este comunicado y así consta tanto en el acta como en prensa, algo fácilmente comprobable.

Mas sorprendente es lo de UGT que en la negociación parece solo preocuparse del plan de pensiones. Preocupante más que sorprendente, pues bien sabido es que la empresa que audita dicho plan "C.P.P.S." tanto CCOO como UGT son parte de ella con sus cuantiosas retribuciones por sus auditorias y la consiguiente falta de información de sus actuaciones.

Es curioso que este sindicato mencione en la negociación puntos que conseguimos otros, como los juicios ganados de cómo se deben llevar a cabo los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo, sanciones de Jueces a la empresa por no acatar las sentencias dictadas y hasta donde la empresa puede llegar y donde no, cuando ellos no han denunciado ninguno, solo por la pretensión de "tener unas buenas relaciones con la empresa, cueste lo que cueste y quien le cueste".

LA FLEXIBILIDAD

¿Que es cierto y que es falso sobre este tema? Lo cierto es que la ley nos marca que tenemos que negociar este apartado en nuestro convenio y que es una herramienta que le favorece a la empresa y al estado, ya que los días de flexibilidad no los cobras si no los haces y además es un dinero que se ahorra el gobierno por que se evitan EREs.

El problema nos viene con la cantidad que se pacte en convenio de nuestra jornada, ya que como el propio texto dice:

*"Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, **se po-***

***drá 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."*

En ningún momento se está diciendo que obligatoriamente tengamos que firmar una flexibilidad, sino que podemos negociarla con la empresa. Y como toda negociación, puede quedar por debajo de ese 10%, incluso podría ser un 0%, lo que no podemos es bajarnos los pantalones una vez más sin antes pelear un poco.

Lo que la empresa pretende con esto de la flexibilidad es mantener un quinto turno con los mismos trabajadores que necesita





para un cuarto, una cosa que se ha hecho más evidente con la presentación al Comité Intercentros de un calendario de 4º turno reforzado.

En otras empresas, esta bolsa de horas que quiere hacer la empresa, la han negociado a favor del trabajador siendo una cosa justa para las dos partes. Hay lugares de trabajo en los que incrementan el valor económico del día de flexibilidad según los días de preaviso con que se aplique. En otras empresas, las horas que resulten al final del año a favor del trabajador, se cobran o se libran por dicho trabajador y si el saldo de horas es a favor de la empresa ese saldo queda a cero ya que el trabajador ya perdió ese día de trabajo y de sueldo cuando se uso esa flexibilidad. En otras, el trabajador, sin tener que dar más explicaciones, puede negarse dos días al año a que la empresa haga uso de días de flexibilidad siempre y cuando su trabajo lo pueda desempeñar otro compañero.

En definitiva, en el tema de la distribución irregular de la jornada, está todo inventado, y formulas hay. Lo que hace falta es encontrar una en la que todas las partes salgamos beneficiadas.

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.

NOS DAN P'AL PELO...

La empresa se ha empeñado en recortar más y más beneficios sociales en todos los sentidos. En Puente San Miguel, empezaron por suprimir el servicio de cafetería del comedor. Después nos quitaron el autobús, el comedor en el turno de noche, a los trabajadores de mantenimiento les dicen que las arrancadas no son arrancadas...

Este año dan un paso más y nos quitan el botiquín dejándolo solo en horario de oficina, y ahora... ¡¡nos quitan el comedor!! Este también ha quedado solo en horario de oficina, con dos trabajadores únicamente.

Dice el convenio que los acuerdos del comedor deben de negociarse con los sindicatos, pero una vez más, la empresa toma la decisión unilateralmente de quitarnos un beneficio más a los trabajadores de Puente San Miguel y de Usánsolo.

... Y ASÍ NOS LUCE EL PELO

Todos los trabajadores que sufrimos el cambio de sistema de trabajo de 5º a 4º turno, estamos notando tanto la diferencia de ciclo, como la repercusión económica al no trabajar festivos y trabajar más días. ¿Todos? Todos, exceptuando al presidente y al secretario del Comité de Empresa (Sr. Ruiz Eguren y Sr. Bustamante respectivamente), que estando en esta misma situación, no lo han notado. ¿Por qué? Por casualidades de la vida, a estos se les ha cambiado a puestos ¡¡en formación!! que mantienen el ciclo de 5 turnos, no notando así la repercusión económica que sufren muchos compañeros de su mismo departamento.

Es decir, que si el año pasado sus puestos eran constructor de Front Tractor y Aros 2 (puestos que actualmente están a 4 turnos), ahora la empresa, por puras necesidades de producción, los envía a "formarse" a los puestos de Molinero de TMA y Aros 4, puestos que, casualidades de la vida, siguen a 5 turnos.

Y no somos malpensados ni nada. Creemos en las casualidades y esto no puede



ser más que eso, un golpe de suerte para ellos. Porque no podemos entrar a pensar si son agradecimientos de la empresa por no poner ningún tipo de problema a las pretensiones de esta, que dicho sea de paso, nos hizo entrega de todas las cartas de cambio de puesto de todos los trabajadores, excepto las de estos dos, aún no sabemos si fue por pura coincidencia, o por intentar tapar este asunto.

Muchos os preguntareis cuanto nos ha costado, nos esta costando o nos va a costar esta coincidencia o golpe de suerte para ellos de mantener el 5º turno cuando lo lógico era que ellos estuvieran a 4 turnos ya que estaban en puestos que han pasado a 4 turnos.

A esta pregunta no tenemos la respuesta, pero seguramente ellos os la puedan dar.

Aún hay más. Para agarrarse más fuerte es que uno de esos puestos (molinerero de TMA) es el que tenía asignado nuestro compañero J. Enrique Gómez, que no ha tenido tanta suerte como los otros dos y le han destinado a Filler Manual, un puesto a 4º turnos. Como decía alguno... para mearse y no echar ni gota.

CIERRE DE LA PLANTA DE 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 fabrica 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.

JUICIOS Y MULTAS

Ya empezamos a estar cansados de acudir a los juzgados a solucionar TODOS los problemas que surjan en fábrica. La empresa se niega, por pura cabezonería, a llegar a cualquier tipo de acuerdo y prefiere que sea un juez el que, cansado ya de ellos, imponga sanción por incumplimiento de sentencia de 100 euros por día hasta que la acaten.

Aún así, después de 5 sentencias favorables para los trabajadores, la empresa se empeña en seguir actuando de la forma que ella considera apropiada, aunque un juez (por 5 veces ya), le diga que eso no está bien.

ASÍ NO!!