

LA LEÑERA

Revista realizada por CGT en Michelin N° 24

Abril 2017

EL POZO DE LA EVENTUALIDAD



**ALGUNOS ACTÚAN COMO SI
TRATARAN DE AYUDARTE**

EXPRESA TU OPINIÓN

CONCEPTO DE SINDICALISMO

El Sindicalismo no puede ser un apéndice de las Empresas para aplicar sus prácticas de recortes de derechos.

El Sindicalismo no puede sustentarse a base de ocurrencias, golpes de efecto y propaganda engañosa, predicando una cosa y haciendo todo lo contrario a fin de mantener privilegios para esa "elite sindical" supuestamente al servicio de la clase trabajadora.

Un Sindicalismo comprometido ha de mantenerse firme ante determinadas recortes y agresiones a los derechos heredados o conquistados, no todo es negociable, no se puede pactar siempre a la baja alegando una supuesta responsabilidad de quienes nos representan, los que no dudan en utilizar el miedo, para conseguir la adhesión de la mayoría.

El ejercicio de esa supuesta "responsabilidad" sirve únicamente para ocultar el verdadero escarnio y la sumisión a la que se somete continuamente a los trabajadores productores, en beneficio de las clases dominantes.

¿Quien no ha visto a los dirigente estatales y/o territoriales de diversos Sindicatos, hacer sus proclamas y discursos, perfectamente programados y difundidos por los medios de comunicación afines a los poderes tanto económicos como políticos, mientras en las empresas a diario hacen todo lo contrario de lo que predicán?.



elroto.elpais@gmail.com

¿Cómo pueden hablar de creación de empleo digno, cuando facilitan a las Empresas la contratación en precario e incluso en fraude de Ley?

Cuando una Empresa necesita contratar y utiliza la "negociación" con algunos sindicatos para hacerlo en condiciones más beneficiosas para la empresa y más precaria para los trabajadores, de forma fraudulenta o rozando la ilegalidad, propiciando el enchufismo y la sumisión de los trabajadores/as contratados, a los que utilizarán como rehenes en su propia contra a la hora de reivindicar los derechos que les pertenece, no es Sindicalismo.

No es fácil de entender ni de enfrentarse a la trama organizada para conseguir los

EDITORIAL

resultados que pretenden, pues su capacidad para camuflarla como si estuviesen favoreciéndonos, hacernos sentir como unos privilegiados frente a otros trabajadores/as de nuestro entorno, es enorme.

Como lo **es** el hacernos creer que estamos mejor posicionados ante la Empresa que nuestros compañeros/as, con la concesión de algún “privilegio” que en la mayoría de los casos no lo es, pero les sirve para crear división entre nosotros/as.

No tardaremos en ver como defienden sus actuaciones fraudulentas, se sentirán ofendidos cual afectados por una catástrofe, e intentarán culpar **a** otros de su infamia. ¿Qué importa si precarizan a los trabajadores/as? Si a fin de cuentas no son más que animales de carga, sin más aspiraciones que trabajar aunque sea en precario.

Para advertir de esto también nos debe servir el Sindicato, debe ser el lugar donde nos formemos como trabajadores/as conscientes y solidarios, concedores de nuestros derechos y donde poder recabar el apoyo del resto de compañeros/as para mantener y conquistar nuevos derechos que nos permitan ser personas libres y tener una vida digna.

¿De qué nos sirven Sindicatos que tienen muchos delegados, si esto no sirve para defender a los trabajadores/as? ¿Si confundimos negociar con claudicar a los intereses de las Empresas?

Negociar es el instrumento para llegar a un acuerdo que sea favorable a las partes que negocian, pero desde hace mucho tiempo solo es beneficioso para una parte, la que por medio de múltiples estrategias, llega a la negociación con ventaja.

Con un trabajo previo de seducción de los “agentes sociales” que representarán a la otra parte, tienen la mitad del camino hecho, después, solo falta convencer al resto de los afectados, algo en lo que influirán los

previamente seducidos y muchas dosis de miedo que propagaran a través de sus redes propagandísticas (mandos intermedios, la prensa, etc..).

Con todo esto en nuestra contra, solo nos queda un camino la formación y la información veraz y de primera mano que nos permita decidir sin interferencias y sin miedos.

Solo con la organización y la gestión directa por los trabajadores/as, interviniendo y decidiendo sobre los asuntos que nos competen, seremos capaces de hacer frente a las agresiones presentes y venideras, no basta con lamentarse **hay** que organizarse.

El ultimo Mohicano.
Vitoria-Gasteiz a 1 de Abril del 2017.

INDICE

EDITORIAL	2y3
CONTRATACIÓN O NEGOCIO.....	4y5
PLAN ANUAL.....	6y7
LOS LOGROS ECONÓMICOS DE E.L.....	8
PERPLEJO.....	9
¿QUÉ SIGNIFICA ESTAR EN FRAUDE DE LEY?	10y11
DOBLE (O TRIPLE) MORAL.....	12y13
LO QUE ME QUEDABA POR LEER.....	14y15
DE LA ILUSIÓN AL DESENGAÑO.....	16y17
DICCIONARIO MICHELIN ESPAÑOL.....	18
LA CÁRCEL DE CAUCHO.....	19

LA LEÑERA no se hace responsable y no se identifica necesariamente con las opiniones de sus colaboradores, pero se da la oportunidad de responder a todas las personas que se puedan sentir implicadas u ofendidas para lo que quieran expresar.

¿CONTRATACIÓN O NEGOCIO?

La Inspección de trabajo de Valladolid, Álava y Burgos resuelve que Michelin vulnera la ley en la contratación.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los contratos por obra o servicio realizados por Michelin son contrarios a la Ley y por tanto **CONTRATOS INDEFINIDOS**.

Que Michelin realiza los contratos en fraude de ley a sabiendas y que se ha permitido plasmar en el Convenio Colectivo este fraudulento proceder, vulnerando clara y gravemente el Estatuto de los Trabajadores.

Michelin es otra empresa más que actúa al margen de la ley para conseguir mayores beneficios. A este fraude se suman los sindicatos colaboradores, que facilitan a la empresa acuerdos enrevesados para que esta se salte la Ley. Acuerdos que únicamente benefician a la multinacional y que empeoran la Legislación laboral y por tanto las condiciones del conjunto de los trabajadores. Sindicatos que han renunciado a ejercer su labor reivindicativa y de defensa de los derechos de los Trabajadores/as, para convertirse en los mejores gestores de las miserias que ofrece la Empresa, y además no dudan en intentar culpar a **CGT** de paralizar las contrataciones.

Que estos más de doscientos contratos de trabajo son en fraude de Ley lo dice la Inspección de Trabajo, no la **CGT**.

¿POR QUÉ ESTÁN EN FRAUDE DE LEY ESTOS CONTRATOS?

Porque se produce una concatenación de contratos temporales que incumplen el plazo máximo legalmente establecido, al tiempo que no responden al objetivo establecido por ley, o correspondiendo con situaciones de mayor volumen coyuntural de trabajo, en el caso de los eventuales por circunstancias de la producción, o siendo orientados a cubrir

trabajos permanentes, habituales y sin sustantividad propia en la empresa, para el caso de los contratos por obra o servicio.

-Cuestiones a tener en cuenta ante los rumores interesados vertidos por los voceros de la empresa:

- **CGT** no ha paralizado la contratación ni ha puesto en peligro ninguno de los contratos eventuales. La que contrata es la empresa y lo hace porque lo necesita, si lo hace en fraude que se atenga a las consecuencias. **Michelin no es una ONG**, que hace contratos para ayudar a los trabajadores/as. La multinacional se preocupa de aumentar sus beneficios y no de mejorar las condiciones de la plantilla.

- Michelin contrata de forma fraudulenta y contra los derechos de los trabajadores, y los miembros del **CUC (CCOO-UGT-CSIF)** en vez de denunciarlo, lo utilizan para meter miedo a los afectados y atacar a **CGT**, poniendo en marcha el mercadeo del si te afilias con nosotros... En este caso además, ya no solo defienden las virtudes de la eventualidad a lo largo de los años, si no que defienden la contratación abusiva e ilegal. Según ellos como "mal menor", vendiendo a los trabajadores/as de nuevo ingreso la creencia de ser favorecidos, cuando la realidad es que les utilizan contra sí mismos y a bajo coste.

-**Michelin** se lucra del dinero público, de todos no lo olvidemos, en la bonificación de los contratos que utiliza de forma fraudulenta.

Los trabajadores/as no podemos asumir la postura fraudulenta de la empresa y el **CUC** ante la eventualidad y los abusos de la multinacional.



"Hay hombres que luchan un día y son buenos. Hay otros que luchan un año y son mejores. Hay quienes luchan muchos años, y son muy buenos. Pero hay quienes luchan toda la vida, esos son los imprescindibles". Bertolt Brecht



“Vivimos en un mundo donde nos escondemos para hacer el amor, mientras la violencia se practica a plena luz del día”. John Lennon

EL PLAN ANUAL

El otro día estaba trabajando en mi puesto cuando, de repente, pude observar como mi querido MAM se acercaba hacia mí, raudo y con cara de satisfacción. Mientras venía pude observar que portaba un gran sobre en “la sobaquera” que intuí de inmediato que sería para mí. Que emoción! Que será!. Pensé. A lo mejor son entradas para ir a ver al Alavés. Joder, o mejor aún... Para el Baskonia! espera... que sería muy fuerte que se tratase de dinerito en “B” al estilo Bárcenas, pero es que con la emoción del momento yo ya no descartaba nada..

Estaba tan ensimismado pensando lo que podría ser que cuando me quise dar cuenta mi MAM ya me había puesto el sobre en la mano diciéndome con voz una dulce voz: “toma López, para que pases un buen rato”. ¡Qué momentazo! No veía el momento de abrir aquella carta y comprobar su contenido. Contuve el aliento, la abrí y en un instante el

misterio se desveló: era UNA INVITACIÓN PARA EL PLAN ANUAL! y calla..., que sigo leyendo y al final del escrito nos invitaban a un sabroso PINTXO!! La invitación ya era la hostia, pero es que lo del pintxo ya colmaba todas mis expectativas. Además mi MAM me aclaró que no se trataba de un único pintxo para todos los asistentes NO... ¡cada trabajador degustaría al menos UNO para él solito! Que despliegue de medios ¡por dios! Como se nota que trabajamos en una multinacional de prestigio mundial.

Para que luego digan de la Michelin. Y es que en esta empresa piensan en todo. Incluso han programado la reunión fuera del horario laboral para que no tengamos que abandonar el puesto y así seguir disfrutando de nuestras máquinas sin que perdamos ni una rueda.

Hay quien puede pensar que sería mejor hacer el plan



anual dentro del tiempo de la jornada laboral pero, pensemos, ¿Qué es mejor, pasar un rato ameno rodeado de jefes preocupados por el devenir de la multinacional o presentarte en el plan anual con el cargo de conciencia de no haber sacado la producción de ese día tan solo por arañar unas horas a tú jornada de trabajo? ¿Que hay que implicarse con la empresa coño! Que ya lo dice nuestra nueva directora que es muy lista y por algo la han traído de Aranda. ¿Que las casualidades no existen!

Pues oye, aun así, todavía tengo que escuchar a algún “friki” quejarse: “que si ya sólo me faltaba que sacrificar mi tiempo libre para escuchar a jefes que se forran con nuestro sudor , que si bastantes horas echo ya en la fábrica, que si lo único que les interesa son sus beneficios mientras nosotros trabajamos lesionados...”. Ñi, ñi, ñi... ¿excusas baratas! Si es que esta fábrica está llena de radicales.

En fin... bueno, a ver si este año los “mandamases” nos cuentan que por fin va la cosa “sobre ruedas” porque ya llevamos 15 años consecutivos en los que no levantamos cabeza. Que por más que curramos no acabamos con la eterna crisis de la Michelin. Y la culpa, nos dicen, es de los chinos y esos nuevos países emergentes que trabajan sin parar cobrando una mierda y haciéndonos la puñeta. Por eso yo veo bien que aquí intenten igualarnos a ellos. ¿Que ellos trabajan en verano? pues nosotros también, ¿Qué ellos trabajan en fines de semana? Pues nosotros también y además hacemos X en nuestros días de fiesta. (Pa que se jodan!), ¿Qué ellos cobran una mierda? Pues a bajarnos todos la MH y a currar el doble para ganar lo mismo o menos. ¿Si soluciones hay de sobra joder!

Y es que dicen que llevamos unas DECADAS horrosas en las que Michelin tan solo gana unos pocos miles de millones de beneficios. A este paso el señor Jean-Dominique Senard ya no va a poder

cobrar sus 2.5 millones de Euros anuales y dejará de ser el empresario más rico de Europa. ¡Pues vamos a esforzamos para que lo conserve coño! ¿Que es nuestro compañero! Porque de seguir así, al final le veo viviendo debajo de un puente al pobre hombre.

Por eso veo lógico que nuestros jefes nos tengan que pedir un poco más de esfuerzo y probablemente nos aumenten la producción individual nuevamente este año. Y yo lo veo bien, tal y como te lo explican, claramente lo hacen por nuestro bien y sobre todo por el bien del “grupo” ¡¡y no nos entra en la cabeza!! Y mientras tanto algunos trabajadores criticando a su jefe de taller (que debe de pertenecer al “grupo” ese que dicen del señor Senard), porque el año pasado tenía un Audi, y este se ha comprado un Porsche. ¿Qué mala es la envidia! ¿Pues algo habrá hecho para merecérselo! Digo yo ¿no?!

En fin, luego llegará el momento de enseñarnos las estadísticas y gráficas tan curradas que sólo mentes privilegiadas son capaces de elaborar. Bueno francamente, y llegados a ese punto, en anteriores años yo he de confesar que quedé un poquitín “traspuesto” (digamos, qué sé yo... una horita de siesta más o menos), pero supongo que mis jefes saben entender que habiendo currado de mañana con el madrugón y tal pues oye... Que a uno le da sueño. Tampoco le doy mucha importancia al tema porque realmente lo que les interesa a mis superiores es que yo les haga muchas ruedas. O sea que si no entiendo de gráficas y movidas de esas tampoco pasa nada si para cuando me despierte ya estarán casi repartiendo el “pintxo-pote”...

A ver si nos cuentan que acaba la crisis en Michelin y el año que viene con un poco de suerte nos da para un “bokata” de lomo. Soy ambicioso, lo sé, pero la esperanza es lo último que se pierde... bueno y a veces también nuestro tiempo libre.

LOS "LOGROS ECONÓMICOS" DEL ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA

Día sí y el otro también, observamos con estupor cómo evaden la justicia los ladrones de cuello blanco, utilizando todos los huecos legales, mediante el pago de fianzas ridículas, semejantes a una especie de propina por enriquecerse a costa de empobrecer a un pueblo que, a pesar de todo, aún cree en dicha justicia.

Como el que hace la ley hace la trampa en todos los ámbitos de la vida, Michelin no se queda atrás y, de vez en cuando, nos obsequia con alguna migaja que, en realidad, no es sino una ínfima parte de todo aquello que nos ha ido y seguirá arrebatando, sea en forma de dinero o, lo que es más importante, de salud y calidad de vida.



Con la fiel colaboración de sus apéndices sindicales, nos trata de vender esas migajas como si fueran conquistas salariales, tras haberlas conseguido aprobar y recoger en los diferentes convenios y acuerdos a la baja, cuyo máximo exponente encontramos en su último convenio (acuerdo de eficacia limitada en Vitoria). Analicemos los últimos "logros":

-El incremento sobre la MH y pluses sigue SIN GARANTIZAR LA RECUPERACIÓN DE LA PÉRDIDA de poder adquisitivo del convenio 2011-14.

-En el caso del colectivo horario, dicho incremento **NO ES CONSOLIDABLE, AL SEGUIR APLICÁNDOSE SOBRE PLUSES Y COMPLEMENTOS VARIABLES, EN VEZ DE APLICARLO EN SU TOTALIDAD SOBRE EL SALARIO BASE.**

-Un incremento del plus del 4x8, superior al del 5x8, una muestra más de la intención de Michelin de **MAQUILLAR ESTE PARA ACABAR IMPLANTÁNDOLO EN SUSTITUCIÓN DEL 5X8.**

-Un incremento de la Prima de disponibilidad, que **NO COMPENSA NI DE LEJOS EL RECORTE DEL 38 % SUFRIDO EN EL ÚLTIMO "ACUERDO" DE FLEXIBILIDAD.**

-Una Prima de Resultados **NO CONSOLIDABLE Y VINCULADA A VARIABLES CONTROLADAS POR MICHELIN Y A UNOS DATOS DE IPC DESORBITADOS E INALCANZABLES A MEDIO PLAZO.** Una zanahoria más delante del burro.

-SE CONGELA EL PLUS DE ANTIGÜEDAD Y RESTO DE PLUSES. Quien sabe si el paso siguiente será pagar con la antigüedad el mantenimiento del plan de pensiones.

-Mantenimiento del **ART. 58 DEL CONVENIO** (Organización del Trabajo). Sigue permitiendo a Michelin **ABSORBER AL COLECTIVO HORARIO EL INCREMENTO SALARIAL, MEDIANTE LA MODIFICACIÓN DE LAS TARIFAS.**

-Y para colmo, **INSTITUCIONALIZAN la DOBLE ESCALA SALARIAL** ampliándola de **15 a 30 meses** el período durante el cual los **NUEVOS INGRESOS** cobrarán un salario de entre 3 y 4 € inferior, **AUNQUE REALICEN LA PRODUCCIÓN DEL PUESTO QUE OCUPAN.**

PERPLEJO

Yo desde siempre, llamadme iluso, ignorante o inepto, he tenido presentes los preceptos que deben cumplir aquellos que tienen ocupaciones de relevancia, confianza e interés para la ciudadanía, valgan estos ejemplos:

- **Un político nunca ha de atentar contra el bienestar del pueblo.**
- **Un médico nunca ha de poner en riesgo la salud del paciente.**
- **Un juez nunca ha de sentenciar en contra de la ley.**
- **Un policía nunca ha de dejar libres a aquellos que delinquen.**
- **Un bombero nunca ha de provocar incendios.**
- **Un sindicalista nunca ha de atentar contra los derechos laborales.**

Sé que para la inmensa mayoría de los que leéis esta revista, que yo afirme estas cosas no os supone ninguna novedad, pero he creído conveniente hacerlo puesto que hay sindicatos dentro de Michelin que no tiene estos conceptos nada claros.

Parece ser, que hay sindicatos dentro de Michelin que hacen muy suyo un antiguo precepto legal; "Quod Est Necassarium Est Licitum" (Cuando es necesario, es lícito), convirtiendo, a su parecer, en lícitos los atropellos que cometen, pero sin pararse a justificar la necesidad de los mismos... Y ¿que "justificaría" esa necesidad que convertiría en lícito el hecho de su prevaricación? Veamos...

· Que Michelin tuviera pérdidas. No es el caso. Michelin a nivel global y MEPSA a nivel estatal, llevan años y años teniendo resultados operativos positivos, es decir, ganando dinero.

· Que Michelin viera reducidos sus beneficios. No es el caso. Año tras año, Michelin publica, haciéndonos partícipes a todos, que sus márgenes de beneficio se incrementan exponencialmente.

· Que fuese la manera de que Michelin ampliase la plantilla. No es el caso. A la vista está que, acuerdo tras acuerdo de "creación y mejora del empleo" firmado por CCOO, UGT y CSIF, la plantilla se ha visto reducida... Nada más y nada menos que en un 25% en los últimos años.

Entonces, recapitulando; tenemos unos sindicalistas que atentan contra los derechos de los trabajadores, no tenemos ninguna necesidad de atentar contra los derechos de los trabajadores y no hay nada que convierta en lícito que estos sindicalistas actúen como lo han hecho, atentando contra los derechos de los trabajadores, en los

últimos 25 años...

Y ahora llega el momento en que tienen que "hacer bueno" todo lo malo que han hecho, nos estamos encontrando (y nos encontraremos) con excusas de todo tipo, más elaboradas, menos elaboradas, más peregrinas, menos peregrinas, y muchas de ellas, por no decir todas, que suenan a "defender lo indefendible", ¿os imagináis declaraciones de este tipo en el alegato final de un juicio?:

· "Señor juez, permití que violaran todos sus derechos, pero era por su bien."

· "Señor juez, malversé millones de euros, pero era por el bien de los ciudadanos."

· "Señor juez, le maté, pero era por su bien."

· "Señor juez, le receté aspirinas para un tumor cerebral, pero era por su bien."

En serio, ¿son adultos? O ¿son niños de 6 años dando excusas banales y tontas? ¿Ésta es la catadura moral de quienes defienden a los trabajadores? ¿Actúan al margen de sus Centrales Sindicales, o éstas se lo permiten? ¿Creen que quienes elaboraron la última reforma del Estatuto de los Trabajadores (horriblemente mala ya de por sí) son tontos y permitieron demasiados derechos a los currelas? ¿Se creen por encima del resto, de la ley y del bien y del mal?

Yo, personalmente, estoy tan estupefacto ante lo que han permitido a la empresa durante tantos años que me he quedado sin respuestas... No tengo palabras para calificar tamaña desfachatez...

Que sigan sentados tranquilamente en sus sillas... ¡Eso sí! Mientras aún las tengan debajo.



"Los políticos y los pañales, se han de cambiar a menudo...y por los mismos motivos".
George Bernard Shaw

¿QUÉ SIGNIFICA QUE ESTÁN EN FRAUDE DE LEY LOS CONTRATOS TEMPORALES DE MICHELIN?

FRAUDE DE LEY. DEFINICIÓN.

El término "fraude de ley" se refiere a "la realización de un acto o negocio jurídico aparentemente lícito, por estar amparado en una norma, con la finalidad de obtener ciertos resultados o beneficios que, no siendo pretendidos por dicha norma, sean además contrarios a otra ley del ordenamiento jurídico".

FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Entre los diversos tipos de fraude de ley, está el **fraude en la contratación**, el cual se produce cuando el empresario no acredita los motivos requeridos para la formalización legal de las diferentes modalidades de contratación temporal o concatena contratos temporales por encima del plazo máximo legalmente establecido y sin justificar causas productivas distintas a la inicialmente alegada.

Hablando en román paladino, significa que el **empresario interpreta y aplica malintencionadamente la normativa laboral vigente en materia de contratación** para lucrarse a costa de pisotear los derechos de la clase trabajadora, incumpliendo, por tanto, el Estatuto de los Trabajadores.

¿EN QUÉ SE BENEFICIAN LOS EMPRESARIOS DEFRAUDADORES?

El hecho de no justificar el carácter temporal de los contratos e incumplir los plazos, les da vía libre a las empresas para acrecentar su cota de poder, individualizando progresivamente las relaciones laborales y debilitando a la clase obrera en su conjunto, al **prolongar ilegalmente una situación agónica de eventualidad e inseguridad en el entorno laboral**.

Por otro lado, les aporta un enorme beneficio económico gracias a las **suculentas bonificaciones multimillonarias** que les brinda papá Estado a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante la transformación y formalización de diferentes tipos de contratos, aún fuera de ley. Un dinero que es **PÚBLICO, es decir, DE TODOS/AS**.

¿CÓMO SE PRODUCE ESTE FRAUDE EN EL CASO DE MICHELIN?

En el caso de Michelin, Inspección de Trabajo ha resuelto que esta incurre en la **utilización abusiva y fraudulenta de los contratos por obra o servicio**, al tiempo que considera que la empresa **no precisa con claridad y precisión las causas que autorizarían la utilización de la contratación eventual por circunstancias de la producción** -que también podría encontrarse fuera de ley- y su posterior concatenación, requiriendo a la empresa una justificación clara de estas.

En el caso de los contratos por circunstancias de la producción...

Michelin **no solo no justifica claramente la causa de dicha eventualidad**, referida a una situación de mayor volumen coyuntural de trabajo, o bien a una necesidad de cubrir puestos temporalmente vacantes por causas ajenas a la voluntad de la empresa, sino que utiliza este tipo de contratación temporal **para absorber tareas propias del crecimiento sostenido y progresivo (que no temporal) de su actividad productiva o simplemente para renovar plantilla, evitando así tener que recurrir a la contratación indefinida o al contrato relevo, respectivamente**.

En el caso de los contratos por obra o servicio...

el verdadero objeto de este tipo de contratos es cubrir trabajos determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Sin embargo, **Michelin utiliza esta modalidad contractual para cubrir tareas permanentes, habituales y propias del proceso productivo, con el ánimo de poder prolongar la eventualidad** de aquellos trabajadores cuyo contrato por circunstancias de la producción alcance el plazo máximo establecido.

Todo ello facilitado por la tergiversación de la normativa legal y la contradicción en que entra el texto referente, tanto del convenio colectivo como del acuerdo de eficacia limitada, al recoger que aún “cubriendo tareas o trabajos suficientemente diferenciados...**estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa**”.

En el caso de los contratos de relevo...

la Ley establece la necesidad de contratar con esta modalidad a aquellos trabajadores/as en situación inscrita de desempleo, o que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para poder sustituir a otro trabajador/a en situación de jubilación parcial.

El fraude vendría **sobrevenido**, en este caso, de la conversión en dicho contrato relevo **de un contrato temporal en situación ilegal**.

¿QUÉ OCURRIRÁ CON TODOS AQUELLOS CONTRATOS QUE INCURRAN EN FRAUDE DE LEY?

Según la resolución de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y desde el mismo momento en que quede resuelta su ilegalidad, adoptarán **un carácter indefinido** por imperativo legal, sin derecho por parte de la Empresa a beneficiarse de la bonificación correspondiente, y sin perjuicio de la infracción administrativa correspondiente.

En caso de incumplir la resolución y no atenerse a reconocer como indefinidos estos contratos,

Michelin se enfrentaría a una sanción, y los trabajadores/as afectados tendrían **derecho a denunciar a la empresa con los mismos derechos y garantías que los de un trabajador indefinido**.

¿A CUANTOS CONTRATOS AFECTA ESTA RESOLUCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO?

Esta resolución establece que Michelin Vitoria-Gasteiz ha de convertir en indefinidos, **de momento, 137 contratos por obra o servicio que se encuentran fuera de ley**, para lo cual concede de plazo hasta el 31 de abril. Asimismo ha fijado el 31 de marzo como fecha tope para que justifique **otros 205 contratos por circunstancias de la producción pendientes de resolución**. A todos estos habría que sumar los otros 43 contratos temporales en fraude de ley de Valladolid y 50 más pendientes de resolución en Aranda de Duero.



“El poder político es simplemente el poder organizado de una clase para oprimir a otra”.
Cantinflas

DOBLE (O TRIPLE) MORAL

No voy a perderme en las mismas palabras que se vienen cruzando últimamente entre las secciones sindicales denunciando los contratos en fraude de ley y las secciones sindicales que permiten dichos contratos en fraude de ley. Me parece un juego vacío y aburrido.

No obstante, voy a hacer un ejercicio de análisis de determinadas palabras que aún resuenan en mi cabeza: **“Es demagógico e irresponsable denunciar los contratos de Michelin.”**

Se supone que al emplear el término demagogia, se pretende hacer ver que CGT, por medio de una denuncia inútil, quiere algún tipo de protagonismo. Al hablar de irresponsabilidad, se pretende hacer ver que CGT lleva a cabo denuncias que a nadie más, en su sano juicio, se le ocurrirían...

Bien, tiremos de (maldita)hemeroteca:

- **Enero de 2017;** *“El sindicato CCOO anunció hoy que denunciará ante los servicios de Inspección de trabajo los contratos en fraude de ley por parte de la empresa Nueva Pescanova con la intención de convertirlos en indefinidos.”* (Fuente: Inversión&Finanzas.com)
- **Octubre de 2016;** *“El sindicato CCOO advierte que los ayuntamientos de l’Horta «deberán abordar los contratos en fraude de ley y la consolidación de empleo», tras las últimas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea «que dan la razón a las peticiones de nuestra*

federación sobre el tratamiento que se da al empleo temporal». Por ello, han iniciado una campaña de reclamaciones judiciales” (Fuente: Lasprovincias.es)

- **Noviembre de 2016;** *“Comisiones Obreras criticó que uno de cada tres contratos se encuentren en fraude de ley y lamentó «la poca voluntad de buena parte del empresariado de Balears de cumplir con la legislación laboral en lo referente a contratación».* (Fuente: Diariodeibiza.es)
- **Julio de 2016;** *“CC OO denuncia el «fraude de ley» de los contratos temporales en el sector turístico, aunque son contratos realizados con una duración temporal, «en realidad están cubriendo una necesidad permanente».”* (Fuente: Diariosur.es)
- **Noviembre de 2015;** *“El secretario de Empleo de CCOO de Córdoba, Manuel Torres, alerta del incremento de contratos en fraude de ley desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral en 2012. Según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo en su Informe Anual de la Inspección de Trabajo, se ha incrementado el fraude y el uso abusivo de los contratos temporales, informa CCOO a través de una nota de prensa.”* (Fuente: cordopolis.es)
- **Octubre de 2016;** *“Las últimas sentencias del TJUE obligarán a modificar las políticas de Sanitat con respecto al empleo temporal.*

CCOO inicia una campaña de reclamaciones judiciales con el objetivo de acelerar este cambio.”(Fuente: sanidad.ccoo.es)

Bien, vamos a parar, porque si no llenamos La Leñera de ejemplos... entonces, ¿hemos de entender que todos en CCOO, menos los que están en Michelin, son unos demagogos y unos irresponsables?

Para ellos ser realista y responsable es permitir los contratos en fraude de ley..... y, ¿por qué no? Realizarlos:

- **Mayo de 2016;** *“CCOO incurrió en fraude de ley al realizar hasta 200 contratos a sus formadores para cursos. Cinco profesores tuvieron cientos de contratos temporales con la Fundación Formación y Empleo de Euskadi, que depende de la central sindical, y demandan a la central para reclamar su condición de fijos discontinuos. A finales de 2015, el sindicato ejecutó un ERE para toda la plantilla de la Fundación en Euskadi pero evitó incluirles. Una sentencia descarta condenar a CCOO porque ha caducado el plazo pero dice que el sindicato incurrió en un fraude de ley.”(Fuente: elDiario.es)*

Dudo que tachen de demagoga e irresponsable a su propia organización, en ese caso, es bastante tonto que llamen demagogos e irresponsables a quienes actúan como su organización hace en el resto del Estado menos aquí.

A lo mejor nos equivocamos, a lo mejor están llamando demagogos e irresponsables a los TRES inspectores que en Álava, Burgos y Valladolid, han resuelto en contra de los contratos en fraude de ley...

O... A lo mejor están llamando demagoga e irresponsable a la dirección de la fábrica de Michelin en Vitoria... Que está haciendo caso a Inspección y ya está reconvirtiendo a marchas forzadas los 137 contratos que se le exigió.

A lo mejor se creen que todos quienes les rodean son tontos, todos: el resto de sindicatos, la Inspección de Trabajo, sus propias Centrales Sindicales y hasta la empresa... ¿Qué no decir de lo que piensan de los trabajadores y sus derechos?

*Mari paz
y sus muñecos*



**“La revolución es algo que se lleva en el alma, no en la boca para vivir de ella”.
Che Guevara**

LO QUE ME QUEDABA POR LEER...

No es de extrañar que, aunque sin razón alguna, los tramposos intenten defenderse cuando, inequívocamente, se han visto con su perezoso y orondo culo al aire.

No es de extrañar que intenten insultar a la inteligencia de sus compañeros de empresa, sus votantes, sus afiliados... Diciéndoles que las trampas que les han hecho, aunque totalmente ilegales, eran "por su bien".



No es de extrañar que, aunque se defiendan, lo hagan con la boca pequeña, a hurtadillas, pues serán tramposos... Pero de tontos no tienen ni un pelo, y saben que les puede caer la del pulpo si levantan demasiado la voz.

No es de extrañar que, a pesar de sus "justificaciones", varios de sus "fieles" ya les hayan dado la espalda. Que ellos no serán tontos, pero sus "fieles" tampoco.

Lo que sí es de extrañar, y mucho, es que a estas alturas y en la situación actual, se atrevan a decir:

"...una línea de sobra conocida por todos y que ha llegado a ser parte de lo que representamos..."

A ver, mocetes, que os han pillao con el carrito del helao, salvad al menos la casi inexistente dignidad que os queda... Que os ponéis a escribir y os venís arriba.

A ver, mocetes, que sí, que vuestra línea es de sobra conocida por todos ya: La línea de hacer trampas a vuestros compañeros aún a costa de cometer ilegalidades.

A ver, mocetes, que ya nos hemos enterado de que lo que representáis es la mafia del sindicalismo, la venta al mejor postor de los derechos que deben pertenecer a los trabajadores.

"quien entra en Michelin...es para quedarse"

Si es que... ¡sois más listos que el hambre! Fijaos que el resto pensábamos que a Michelin le apetecería dedicar un año a formar a cada trabajador, hasta que sea verdaderamente productivo, para luego no renovarlo... y empezar de nuevo, en un ciclo sin fin (nada productivo, pero sin fin).

Si es que... si no es por vosotros, Michelin jamás hubiese contratado a nadie, porque claro, no le hace falta. Gracias a que vosotros habéis convencido a Michelin de que se convierta en una ONG y contrate, porque si no... Aquí ya no trabajaría ni el portero.

Si es que... Si no es por vosotros, Michelin sólo ganaría dinero por su actividad... Menos mal que vosotros sois más listos que los ratones coloraos y, con vuestras trampas trampitas, le habéis permitido que obtenga hasta seis bonificaciones

SIN FESTIVOS, SIN FINES DE SEMANA, SIN VERANO, SIN SEMANA SANTA, SIN 8 DÍAS....



fiscales, **SEIS**, por cada trabajador que entra en la fábrica, a costa de nuestros impuestos... de los vuestros también. Total, ¿paqué queremos sanidad, educación o pensiones?... ¿No?

“Hay que tener mala idea...”
“...hay que ser poco inteligente e irresponsable...”

Pues yo debo tener también mala idea, también debo ser poco inteligente y, por supuesto, irresponsable. Pero ya que os ponéis a dar explicaciones, me gustaría que me dejaseis claras varias cositas más:

- ¿Por qué en vuestras plataformas para el Convenio

siempre pedís “Que las nuevas contrataciones sean indefinidas desde el primer día”, si luego permitís y firmáis que los nuevos ingresos estén 24 meses eventuales?

- ¿Qué representa para vosotros el Estatuto de los Trabajadores?
- ¿Sabéis qué es el Estatuto de los Trabajadores?
- ¿Necesitáis clases particulares de interpretación de textos?
- ¿Conocéis la diferencia entre legal e ilegal?
- Si con un contrato eventual y otro indefinido (como dice el Estatuto de los Trabajadores) Michelin tiene derecho a dos bonificaciones fiscales. ¿Por qué os creéis con derecho de robarnos a todos los contribuyentes, permitiendo que haga hasta seis contratos a cada nuevo ingreso?
- ¿Debe Michelin ganar dinero a costa de nuestros impuestos?
- ¿Cómo vais a explicar a cada eventual que sus derechos son totalmente diferentes al del resto de los trabajadores del Estado?

- Por último: ¿Cuándo hicisteis el viaje de formación sindical a Sicilia?

Agradeciéndoos por anticipado el tiempo que sé que dedicaréis a aclararme todos estos puntos, que será aproximadamente el mismo que dedicáis a preocuparos por mis derechos, me despido con afectuoso: Iros a tomar por c***.



“Si caminas solo irás más rápido; si caminas acompañado, llegarás más lejos”.
Proverbio chino

DE LA ILUSIÓN AL DESENGAÑO

Soy un ex trabajador que ya hace más de tres meses que, voluntariamente, dejé de prestar mis servicios en Michelin y no quería irme sin dejar de contar mi experiencia tras el paso por esa bendita empresa. Por eso, y aunque ya no pertenezca a la plantilla, agradecería a la gente de "la leñera" que tuvierais a bien publicar este e-mail que os envío así como que entendáis que es mi deseo permanecer en el anonimato.

Mi ingreso en la fábrica se produjo hace ya más de año y medio y, desconozco la situación de otros compañeros que en su día entraron conmigo y fueron a parar a otros talleres, pero el caso es que por suerte o por desgracia, yo fui a parar al R un taller donde, desde el primer día de formación, a los nuevos ingresos se nos adoctrinó para sacar cuanto antes la producción para "empezar con buen pie", ponernos a la altura de los veteranos y atender cuanto antes las imperiosas necesidades de los clientes.

A este respecto hay que decir que para sacar la producción que demanda Michelin hay que darle duro, pero duro de verdad, ya que la dificultad que entrañaba ese cometido no dependía exclusivamente de tu voluntad de hacer las cosas bien sino que, día sí y día también, tenía que lidiar con un montón de variables como máquinas que continuamente se averiaban, defectos de fabricación y otras que no dependían directamente del proceso productivo como la "generosidad" de compañeros del turno anterior que con el ímpetu por sacar puntos para incrementar su MH, te dejaban el puesto destrozado. (y el que venga que arree..). Compañerismo puro y duro vamos.

Pues bien, aún con todo esto, pasados unos tres meses y medio y a pesar del dolor en las articulaciones de mis brazos producto del gran esfuerzo físico- además de varios días sacrificando el tiempo de bocadillo-finalmente conseguí realizar la tarifa que pedían todas las semanas de forma regular aun siendo consciente de que todo ese esfuerzo me lo

iban a pagar tan sólo con una palmadita en la espalda en una de esas reuniones mañaneras.

Y así pasé más de un año hasta que, ya harto, me decidí a entrar a la oficina preguntar porqué, a pesar de realizarlo de forma habitual, no se me estaba abonando el plus de producción. Para ello me dirigí derecho a mi agradable jefe el cual, tras plantearle la cuestión, rápidamente se puso a la defensiva soltándome unas palabras que se grabaron a fuego en mi mente "**..para recibir primero hay que dar**". ¿¿ PERDONA?? ¿ Pero que coño significa eso de DAR? Te parece poco dar el esfuerzo y dolor que durante un año llevo en todas y cada una de las articulaciones a diario para hacer un trabajo que no se me paga? ¡¿ Qué más queréis de mí?!

Tras esta respuesta y una vez perdido el respeto mutuo, de inmediato le solicité una reunión con el jefe de personal para aclarar el tema. No sería atendido hasta pasada una larga semana, por "problemas de agenda" decían..

Una vez con él, la justificación que me dio es que no tenían por costumbre abonar el plus de producción hasta pasado un tiempo prudencial que se estimaba en función de la complejidad del puesto y bla, bla, bla.. Vamos que había estado haciendo la misma producción que el resto de compañeros durante casi un año pero sin cobrarla porque no estaban seguros todavía de que pudiera hacerla ¿?...Mi conclusión, AJO Y AGUA: Si hacía la producción y no me la pagaban **estaba jodido**, y si no la hacía **estaba jodido igualmente** porque sería considerado un torpe y peligraba mi renovación. Podrán llamarlo como quieran pero **Yo** a eso lo llamo COACCIÓN.¡¡ Hay que tener JETA Michelin!!

También tuve ocasión de ver cómo se las

gastan en el ámbito de los accidentes laborales: Un día trabajando en el turno de mañana y a falta de una jornada para llegar a los codiciados 8 días de descanso, tuve la mala suerte de accidentarme en una mano provocándome un corte profundo que no paraba de sangrar. De inmediato me dirigí a la oficina para informar de la incidencia a mi - hasta entonces - amable jefe. La consigna de este fue la de aguantar con una venda sin ir al servicio médico ya que a la vista de la cercanía de los 8 días de descanso, podría curarme por mí mismo sin traumas para la empresa y sin necesidad de elaborar ningún parte de accidente. A ver, no es que yo me considere especialmente rebelde ni nada de eso, **pero si me toman por imbécil al menos trato de defenderme**, así que delante de todos **le exigí** que me atendieran de inmediato ya que me había lesionado trabajando y no era coherente lo que me ofrecía mi jefe, con lo oído por él mismo día tras día en los briefings cuando se le llena la boca tratando temas de seguridad. Hipócrita.

Finalmente me salí con la mía. El caso es que ya sea por aquel altercado o el tema de producciones, ese amable MAM que había conocido cuando entré a Michelin, desde ese día a se negó sistemáticamente a concederme cualquier tipo de favor que no fuera estrictamente laboral. Y además tenía claro que mi renovación, si esta llegaba, pendía de un hilo cada vez más frágil. Y todo esto tan sólo por pedir atención médica por haberme accidentado. Jamás me había ocurrido algo así en ningún otro trabajo.

A parte de estas experiencias está el tema de la jornada y los calendarios que allí son insufribles. No voy a entrar en polémicas entre cual es mejor quinto, cuarto equipo, etc, esa guerra se la dejo a los sindicatos que allí andaban "a palos". Lo único que diré es que yo jamás había trabajado en fines de semana y festivos como lo he hecho en Michelin y tengo que decir que todo lo que paguen allí es poco en comparación con el esfuerzo que supone sacrificar festivos y fines de semana junto a tus hijos, tus actividades o tus hobbies. **Michelin se queda con todo y eso no se**

paga con dinero. Por eso yo tuve claro que visto que el panorama laboral vuelve a abrirse poco a poco, aprovecharía la oportunidad si tuviera la fortuna de encontrar otro trabajo como finalmente y por suerte ha ocurrido.

En definitiva mi conclusiones antes y después de haber trabajado en Michelin son totalmente opuestas. Entré con la ilusión de haber encontrado el trabajo de mi vida en una gran multinacional y después de año y medio me auto-despido contento de haber encontrado otro curro en el que vuelvo a respirar y a ser persona. Y ojo, no digo que me estén regalando el sueldo, sino que vuelvo a retomar mi vida y a disfrutar de mi tiempo sin llevarme el trabajo a la cama. Mi conclusión es que hay demasiadas leyendas en comentarios como "y contento que en la Michelin se cobra muy bien". En mi actual trabajo así como en otros que tuve anteriormente mi salario base es mayor que el que yo cobraba(creo que eran unos ochocientos y pico leuros), es decir, si yo trabajase sábados domingos o festivos y me incluyeran pluses de nocturnidad **mi salario estaría muy por encima** de lo que a día de hoy se cobra en Michelin. Y eso lo sabéis todos los que trabajáis a diario en cualquier taller de los polígonos industriales. Y probablemente con bastante menos esfuerzo físico. Michelin no regala nada.

Aun y con todo me llevo varias amistades de mi estancia allí a las que les deseo lo mejor y aunque no es mi intención desmoralizar a nadie, me temo que la gente no se está dando cuenta de lo que poco a poco les están arrebatando allí.

Mi agradecimiento a la gente de cgt y esk que me orientaron mucho cuando tuve cualquier problema a pesar de no estar afiliado con nadie. Y que sigáis en la lucha. Hasta otra.

“Lucho por una educación que nos enseñe a pensar y no por una educación que nos enseñe a obedecer”. Paulo Freire

Diccionario útil Michelin - Español

LCT

Lo Curas Trabajando.

Jugada maestra de Michelin para evadir datos de absentismo por baja laboral con la cual obtiene beneficios a costa de la salud de sus trabajadores que ni se curan ni trabajan.

Estar de LCT.

Dícese del individuo que trabaja en Michelin con algún tipo de "tara" en su cuerpo pero que todavía dispone de alguna articulación sana para seguir generando beneficios a bibendum en vez de perder el tiempo de baja curándose en casa.

Calidad de Prestación

Del gentilicio "paga pelota" o calidad de felación acepción más utilizada.

Soborno de carácter anual dispensado a discreción por un MAM entre la masa de trabajadores en producción.

Departamento de planificación de la producción anual



NUESTRO CRITERIO LOGISTICO SIN CRITERIO NI LOGICA

- 62 activaciones en los tres primeros meses de 2017.
- 28 desactivaciones "por causas ajenas a la producción"
- .. y sigue sumando...

LA CÁRCEL DE CAUCHO



En esta ocasión, volvemos a meter a los muchachos de CCOO, UGT y CSI por 3 motivos fundamentalmente.

Primero, por estar pensando en hacer movilizaciones allí donde son mayoría (Intercentros), para **defender la contratación ILEGAL** realizada por Michelin. Manda huevos que, quienes han empeorado siempre nuestras condiciones laborales, ahora además quieran ir contra la Inspección de trabajo por obligar a la empresa a **CUMPLIR LA LEY**, el mundo al revés.

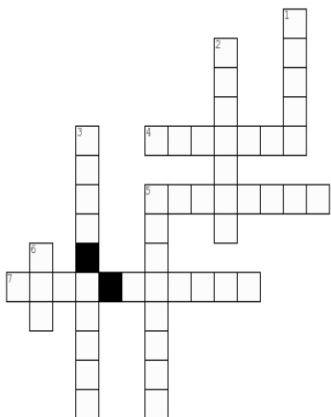
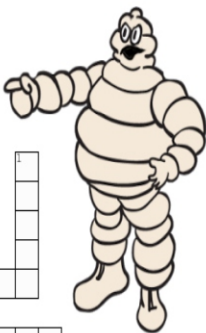
En segundo lugar por querer reunirse y, presuntamente, presionar a la directora de empleo y al consejero de la junta de Castilla y León para que **PREVARIQUEN** y den por bueno algo que está en fraude de ley y por tanto **ES ILEGAL**.

Y en tercer y último lugar, por **miserables y buitres**, al tratar de sacar rédito sindical de la precariedad acudiendo, carpeta en mano, a la caza de asustadas "presas" eventuales con la **promesa** de su continuidad en la empresa a cambio de pagarles una cuota de afiliación.

Estamos ampliando el módulo de aislamiento de estas instalaciones puesto que, además de los sindicatos mencionados, hay tantos palmeros difundiendo mentiras que tratan de justificar las ilegalidades que cometen, que no tenemos celdas suficientes para tanto sinvergüenza.

CRUCIGRAMA

Complete el crucigrama



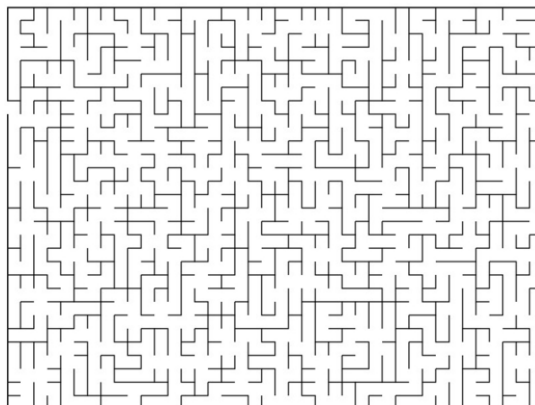
Horizontal

- 4. VOCALES DE LOS BRIEFING
- 5. REUNIÓN MATUTINA CON HEXÁGONO
- 7. REMUNERACIÓN ECONÓMICA EN FUNCIÓN DE LAMECULEZ

Vertical

- 1. DÍA EN EL QUE HAY CONVOCADA HUELGA
- 2. CITRICOS SUMINISTRADOS EN VERANO
- 3. REUNION CON LA EMPRESA. SE COMEN PINTXOS
- 5. MASCOTA DE MICHELIN
- 6. PERSONA TE DICE QUE VENGAS A CURRAR EN LAS X

EL LABERINTO



LOS 7 ERRORES



ORGANÍZATE CON NOSOTROS, INFÓRMATE EN :
C/Kutxa Nº 6 entreplantas Tfno. 945 284040
WEB: www.cgt-lkn.org/araba/michelin/

EXPRESATE, ENVÍA TUS ESCRITOS A:
cgtmichelin@gmail.com



PORQUE TODOS LOS SINDICATOS...
NO SOMOS IGUALES

¡AFÍLIATE A CGT!