

del hundimiento del Concordia no se culpó a ningún marinero, sino al Capitán. Tomen nota.

Habría que ser un poco más humildes y aceptar de vez en cuando, los jefes también son personas y que se pueden equivocar (alguna vez nada más).

EL IPC SUBE MÁS QUE EL SUELDO

El IPC de 2012, nos sigue situando en un escenario de aumento de la pobreza para las familias españolas.

Las familias ven disminuido su poder de compra, y se contrae la demanda interna, la principal responsable del estancamiento de nuestro crecimiento económico.

La subida salarial que hemos tenido ha sido del 1,68%, mientras que el IPC se situó en el 2,4%. Esto hace que los precios estén por encima de los salarios, con una pérdida de casi un punto, mientras los productos básicos (alimentación, energía, etc.) siguen incrementado su valor. Esto ocasiona que la renta disponible sea cada vez menor y nos aleja de la deseada recuperación económica.



Los trabajadores deben recuperar poder adquisitivo para reactivar así la demanda interna, y no someterles a un nuevo ajuste manteniendo un IPC alto que conlleva en la práctica una devaluación de su renta.

LA CITA: Todo hombre es tonto de remate al menos durante cinco minutos al día. La sabiduría consiste en no rebasar el límite.

UNA EMPRESA FELIZ

Hace unos días, podíamos leer en un periódico cántabro una entrevista a una Socióloga Industrial y de género sobre técnicas para generar ambientes de confianza en las empresas, para favorecer la producción y alcanzar los objetivos marcados. Algo que muchos echamos en falta en nuestra empresa. De la entrevista podemos destacar:

“¿Cuáles son las claves para conseguir una empresa feliz?”

-Lo primero es adaptarse a los nuevos tiempos, lo que se llama responsabilidad social corporativa, que tiene que ver con temáticas medioambientales y derechos humanos, es decir, tener en cuenta el entorno.” Continúa diciendo que “...Otro aspecto muy importante son las medidas para la conciliación laboral y personal, que vienen establecidas por ley.”

Lo que se intenta trasladar en los cursos es que “Cuando los equipos de trabajo están mejor, se traduce en más motivación, se comprometen de otra forma con los objetivos de la empresa” “...Es indudable que un trabajador feliz rinde más, por lo que una empresa feliz es una empresa más rentable”

“¿Qué papel debe tener el trabajador para ser feliz?”

-Es importante tener un compromiso, sentir que los objetivos personales coinciden con los de la empresa y apostar por ello. Sentir que puedes crecer en la empresa, que te tienen en cuenta, y desde ahí aportar lo mejor de ti. Si uno no siente que su talento está cuidado, no lo da. El trabajador tiene que moverse en un ambiente de confianza. Si siente que le valoran, aporta lo mejor de sí mismo.

Hay un ambiente bastante tenso que no ayuda a salir de la crisis. Lo que necesitamos es innovación, creatividad... Si tomamos la desconfianza, la inflexibilidad y el autoritarismo como una forma de gestionar los recursos y talentos de las personas, acabarán por irse. Aunque entren otros nuevos tengo que formarlos y a la larga es perjudicial.

Elbert Hubbard

TRASLADOS

El pasado mes de octubre, la empresa nos sorprendía con un ERE para Bilbao y a la vez, nos hacía conocedores de que había 38 trabajadores excedentes de la plantilla de PSM, de los cuales 28 sería posible trasladarlos a Burgos.

Nos pusieron “entre la espada y la pared” diciéndonos que desde Bruselas nos darían la misma producción que en 2011, pero siempre que trasladáramos a esos 28 trabajadores.

Obviamente, no podíamos decir que no a la producción ofrecida, pero la sorpresa era que la empresa, a cambio, nos concedía el contrato de relevo para los trabajadores de 61 años. Dicho así, puede sonar fantástico: seguimos con el contrato de relevo, nos dan la producción para 2012, no echan a nadie, no hay ERE...

La trampa consiste en la forma en la que se va a aplicar este contrato de relevo:

Solamente se irían obreros, ningún empleado, con la consiguiente discriminación.

El relevista no será un trabajador nuevo, sino alguien actualmente en plantilla, incluso ya con un contrato de relevo, al cual se le haría uno nuevo. Con esto podríamos tener trabajadores con 8 años de antigüedad y con contrato de relevo. Recordamos que estos trabajadores podrían ser indemnizados con 8 días por año trabajado al finalizar su contrato.

Cierran las puertas a los trabajadores despedidos por el ERE de 2010 (eliminación de la línea de CVR)

No hay renovación de plantilla, reduciéndola en los dos próximos años, ya que no hay nuevas contrataciones.

Este sería un acuerdo que la empresa no quiere que esté recogido en el convenio, como hasta ahora. Esto conlleva a que, con la Reforma Laboral, la empresa pueda romperlo unilateralmente en el momento que quiera, sin poder denunciarlo por parte de los sindicatos. ¿Es este un agradecimiento a alguien por los servi-

cios prestados?

Como ya hemos dicho, no nos oponemos a los traslados, siempre y cuando sean voluntarios. Ni nos oponemos al contrato de relevo, siempre y cuando sea un acuerdo que esté recogido en el convenio y se aplique a todos los trabajadores sin excepciones. Nos oponemos a que en Puente San Miguel seguimos sin un plan de futuro, algo que venimos reclamando desde hace tiempo.

Cada cual querrá maquillar este acuerdo a su manera, pero no podemos cerrar los ojos ante la letra pequeña.

TENSIÓN

Estamos atravesando unos momentos duros, en los cuales la tensión se corta en el ambiente. Estamos viendo continuamente que la empresa nos quiere mostrar su mano dura (gran número de veces excesivamente dura) con sanciones, incluso algunas que se podrían calificar de “cosas de locos”. La empresa nos está demostrando que está interesada en crear un mal ambiente entre los trabajadores, sin excluir a nadie, obreros y empleados.

Muchas de estas sanciones son por “supuestas” negativas a cumplir una orden directa del superior, algo que la empresa no duda en recordarnos con su correspondiente Falta Grave.

Dado el grado de tensión al que estamos sometidos gracias a nuestros mandos, los cuales no quieren comprender que unos trabajadores contentos rinden más, muchas veces nos veremos tentados a desobedecer una orden del encargado. Nuestra recomendación es no negarse a cumplir la orden, ya que nos podemos ver con un parte del encargado diciendo que le hemos desobedecido. Tan pronto como sea posible, acudir a un representante de los trabajadores o delegado sindical que tengamos cerca y explicarle la situación para actuar en consecuencia.

La única razón que nos exige de cum-

plir la orden del mando es que esta entrañe un riesgo inherente para nosotros o para otros trabajadores. Pero esto siempre hay que tenerlo muy claro.

Por cierto, cuando el jefe nos meta al cuarto a mordernos la oreja y queramos que esté presente un representante de los trabajadores, debéis saber que tenéis todo el derecho a que sea así. Está muy feo que el representante se quede fuera esperando mientras nos atacan como perros a un pedazo de carne, ya sea con o sin razón.

CAMBIO-CHANGE-EXCHANGE-WECHSEL

Así decían los letreros de los bancos hace años y aún todavía se puede leer en alguno .

En la parte que nos toca, en PSM, han cambiado de turno prácticamente a todos los encargados de fábrica. En Burgos también ha habido cambios, pero en este caso tan solo en el departamento de construcción ¿La finalidad? Les dicen que es para "mejora personal".

¿Mejora personal un cambio de turno? Já

Nuestra opinión (y la de tantos) es que la empresa quiere alimentar esa tensión a la que hacíamos referencia antes con un poco más de mano dura. Donde consideran que al encargado se le ha ido de las manos el turno, ponen a un encargado de otro turno para... ¿Arrearnos un poco más? ¿Eliminar todo rastro de afinidad con los obreros del turno? ¿No permitir que se nos olvide que la empresa sanciona por cualquier cosa que pueda? ¿Mejorar personalmente? Hombre, si hubiera sido de un departamento a otro, lo de mejora personal podría haber colado, pero con un cambio de turno... Por esa regla de tres, algunos obreros estamos mejorando personalmente de continuo, ya que llevamos una temporada en la que las llamadas del jefe a casa para cambiar de turno y de puesto son más que habituales.

ERE EN BASAURI

Las cosas que tiene la vida. En Basauri acogen "con gusto" a trabajadores de Puente

San Miguel. Pero hay que ver, que si en enero necesitan mano de obra, en Diciembre les ha sobrado medio mes de trabajo.

La crisis ha hecho a todos un poco (o mucho, depende del caso) más listos. Si diciembre ha sido un mes en el que históricamente descendía el volumen de cubiertas de camión y siempre se le plantó cara a este descenso, bien con formación, como se ha hecho en PSM, o de la manera que fuere, este año, la dirección opta por una solución más económica: que los trabajadores paguen este descenso de producción y se vayan al paro. En verano haciendo horas extras y cuatro meses después, ERE que te parió. Y cuando vuelvan, otra vez a toda máquina. Cosas de locos, o más bien, cosas de listos y de los que todo lo aprueban, los de siempre.

Y la historia parece que no termina aquí, ya que la empresa ya ha anunciado la posibilidad de que desde BSEU se tomen medidas para afrontar el bajo nivel de ventas y de capacidad de los almacenes.

CONVENIO

Desde el pasado mes de septiembre, estamos inmersos en lo que va a ser la negociación del nuevo convenio colectivo.

Ya habéis podido leer en nuestro tablón y en la página web un resumen de la plataforma de la empresa y de la nuestra. Como puntos a destacar, desde la empresa, la palabra más utilizada es "suprimir": Suprimir antigüedad, suprimir el sistema de valoración, suprimir días de desplazamiento en los permisos retribuidos... En definitiva, una plataforma que pretende quitarnos muchos de los derechos conseguidos en convenios anteriores como por ejemplo el cobro de la baja por enfermedad común, que señalan que no tienen intención de pagar los tres primeros días de baja por esta causa.

Casualmente en la penúltima reunión mantenida con la empresa, esta hizo alusión a otras fabricas del mismo gremio para transmitirnos que estas habían firmado un convenio austero.

Quizás la empresa tenga razón en que firmaron

usobridgestone.com

usobridgestone.com

el convenio, pero por desgracia para nosotros aun así tendríamos que fijarnos mas en ellos, puesto que sus trabajadores no tienen en nada que fijarse a nosotros, por el contrario ellos si tienen un montón de ayudas sociales, como pueden ser ayudas para estudios, ayudas para adquirir prestamos, ayudas en conciliación familiar, mejores permisos, cubiertas gratis cuando las gastan, menos jornada de trabajo y encima más sueldo. Con esto no decimos que hayan firmado un buen convenio, pero si, que ellos aun firmando un mal convenio, nos sacan mucho camino. Si nos fijamos en ellos, que sea en todo.



Y para rematar la faena, en la última reunión celebrada el día 17 de enero, lo único que se trata sobre el convenio, es la división de los puntos de negociación en grupos, ya que hay varios puntos en los que hay conflictos entre ambas partes; algo extraño teniendo en cuenta que sólo ha habido 3 reuniones anteriores, una en la que la empresa presenta su plataforma, otra en la que los sindicatos presentamos las nuestras y otra en la que se dijo que se iba a dividir los puntos de la negociación en grupos, por lo que nos asaltan varias dudas:

- ¿Cómo puede haber puntos en los que hay conflictos en la negociación, si todavía no se ha negociado nada?

-¿Estará alguien negociando con la empresa a espaldas de sus afiliados y de todos los trabajadores? Y si es así, ¿Cuántos derechos nuestros van a vender a cambio de los favores de la empresa?



NI UN PASO ATRÁS

Todos estamos sufriendo los recortes de la empresa en todos los departamentos. A todos nos ha tocado sufrir alguno de estos recortes de uno u otro modo. Pero nos llama la atención los realizados en el Almacén de Primeras Materias, un departamento en el que, la empresa, sin realizar NINGUNA mejora, decidió reducir el personal de seis trabajadores ¡¡A TRES !! Ahí es nada. Como la medida parece ser que no está funcionando "todo lo bien que ellos querían", tienen que recurrir día tras día a otros trabajadores de fábrica para poder sacar el trabajo del departamento adelante, desplazándolos al APM para ayudar a los trabajadores de allí, ya que con la nueva organización del departamento no son capaces de hacerlo.

Pero ahí no acaba esto. Como los trabajadores somos los que tenemos que pagar sí o sí las incompetencias de los jefes, van "metiendo al cuarto" uno a uno a todos los del departamento y les afirman que son unos vagos, que las medidas tomadas son buenas, pero que ellos son los culpables de que no estén funcionando bien. Es decir, que los jefes no se confunden nunca. Vamos, que si tres trabajadores no son capaces de hacer el trabajo de seis, es que no quieren trabajar y nos pretenden culpar de que si el barco se hunde nosotros somos los culpables. En estos días todos hemos podido ver que