



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

AÑO VII

Nº 26 2º Trimestre Junio de 2013

XXIV CONVENIO COLECTIVO: ¿ÚLTIMA OFERTA?

La empresa, el pasado día 21 de mayo nos puso sobre la mesa lo que a su parecer era la última oferta del convenio que se está negociando. En ella ha “suavizado” o eliminado puntos de su segunda plataforma, aquella que hizo el año pasado, la cual endurecía notablemente la presentada en 2011 que era mejor que lo que nos ofrece ahora.

Haciendo un análisis de los textos que nos ha enviado de esta “ultima” oferta, detallando punto por punto, debemos decir que:

VIGENCIA: hasta el 2015. No nos parece mal si en la vigencia del convenio nos garantizan que no habrá despidos traumáticos (ERE de extinción)... pero no lo hacen

FLEXIBILIDAD COLECTIVA: De -24 a +10 días de flexibilidad anuales, cobrando el 20% del salario y Condiciones Modificativas hasta el tercer día, el 30% de estos conceptos del cuarto al sexto día y un 65% a partir del séptimo día que trabajemos de más. En cambio si los trabajamos de menos, no cobraríamos Salario ni Condiciones Modificativas del primer al octavo día que nos quedemos en casa, del noveno al decimosexto percibiríamos el 30% y del día 17 en adelante, la empresa nos pagaría un 60%. Esto nos parece un atentado en toda regla, ya que en caso de flexibilidad hacia abajo, si la empresa nos deja en casa 8 días (que podrían ser de lunes a viernes), perderíamos aproximadamente la friolera de 1350 €. Es decir, que con 8 días que nos deje en casa, nos quedamos sin paga extra.

Además, si la flexibilidad es hacia abajo, y de lunes a viernes, la empresa nos descuenta de la nomina pluses de sáb/dom y noches, teniendo que trabajar las mismas noches y fines de semana del mes.

En cambio, si nos hace venir a trabajar en flexibilidad hacia arriba, nos paga unos 30

euros, en contra de los más de 160 que nos quita si nos manda quedarnos en casa. Los cucos de la empresa utilizan dos varas de medir para salir favorecidos en ambas situaciones: flexibilidad hacia arriba y hacia abajo.

Un punto más a destacar, es que si un trabajador está de baja o de permiso un día en que a su equipo de trabajo se le aplica la flexibilidad hacia abajo, a él también se le contará como un día de no trabajo.

Este es un claro ejemplo de que el bache lo tenemos que atravesar aportando todos a partes iguales... por los cojones.

Hay que decir que en otras empresas (Nissan, por ejemplo) cobran 85,68 € si tienen que trabajar un día que no tenían en calendario y que si es al revés, no tienen pérdida económica de ningún tipo. En Michelin si no vienes a trabajar no tienes pérdida económica, y si vas, te pagan unos 50 € más un día de descanso.

CALENDARIOS: Implantación del 4º turno reforzado, asegurando que no se utilizará para reducir plantillas. Esto nos aumentará la jornada en 3 días al año. Provocando también el trabajar más fines de semana y festivos que con el 5º turno. Además, ya no rezan como días de fábrica cerrada el 24 y el 31 de Diciembre, por lo que esos días podríamos cenar en la máquina.

HORAS EXTRA: Llevarán un recargo del 75%, salvo en festivos y nocturno que será un 90%.

INCREMENTO SALARIAL: Cero patatero. La vida sube, la empresa obtiene beneficios, pero son únicamente “pa’ los amos del prao”.

Una congelación salarial del 2011 hasta el 2015 supone aproximadamente un 11% de



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

perdida de poder adquisitivo (más de 3500 € anuales), tomando como referencia la subida del IPC los últimos 3 años, algo que parece ser que no es suficiente para los directivos de esta empresa, ya que aún nos siguen sangrando en muchos puntos más. Acabamos de conocer que el año que viene suben aún más los impuestos, pero no nuestros salarios.

ANTIGÜEDAD: Se hace un paréntesis desde el 1 de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2017. Este período será como si nos hubieran echado a la calle en lo que a antigüedad se refiere. Es decir una pérdida económica de un 7,34 %. Será un período que no contará para el cómputo de antigüedad, congelándose además, el importe durante este tiempo. Aunque se firme un convenio nuevo en 2016, en el que se actualice el IPC, no se actualizaría la antigüedad. ¿Y en 2017 que? Un concepto con fechas que se extienden más allá de la vigencia del convenio no lo vemos lógico. Nosotros les ofrecimos un sistema con el que todos podríamos cobrar antigüedad y la empresa tendría ese gasto controlado y no se le iría disparando con el paso de los años, pero no quiso saber nada. Que cada uno se haga sus cuentas de lo que va a perder en este punto a lo largo de su vida laboral: 100 euros mensuales en 30 años son casi 52.000 euros. No tenemos cojones de

impedir que nos congelen la antigüedad y ¿vamos a tenerlos dentro de 5 años para descongelarla?

PLUSES: La empresa nos propone cobrar una cantidad fija mensual. Al meter el cuarto turno reforzado trabajaremos más sábados, domingos y festivos, con lo que se le dispararía el coste de los pluses a la empresa, de ahí el convertirlo en una cantidad fija. El cálculo lo ha realizado sobre el calendario de 2012, ya la cantidad es bastante inferior (varía dependiendo de cada letra), pero fijar una cantidad a percibir sin fijar la cantidad de sábados y noches que se van a trabajar nos parece una caradura impresionante. Podría darse el caso de que la empresa nos haga venir TODOS los sábados y domingos del mes por una cantidad un 40% menor de lo que cobramos ahora. Con este sistema de pago de un plus fijo se pierde un 6,5%. Aquí también nos cabe la duda de cómo va a igualar los turnos, ya que muy posiblemente, cobraríamos todos lo mismo haciendo un número de noches, sábados, domingos y festivos distintos. Si la empresa pretende ahorrarse un 6.5% de pluses, que proponga una fórmula que aplique ese descuento, pero que, por favor, nos pague lo que trabajamos, que es para lo que todos venimos a esta empresa.

SISTEMA DE PRIMAS: La empresa quiere modificar el sistema actual de primas, pero se desconoce qué es lo que pretende, aunque podemos imaginar que no es para mejorar lo que tenemos. Se pide un compromiso de negociación que llegue a buen puerto.

PAGO DE VACACIONES CON PROMEDIO DE PLUSES: Nos pagaría como los otros meses y no con el sistema actual de promedios de pluses. También nos paga menos dinero con este cambio. De esta forma las vacaciones y los días adicionales tampoco se pagan como hasta ahora.

PLAN DE PENSIONES: La empresa aportará al plan un 1% del salario de todos



Sección Sindical SITB-USO

usobridgestone.com



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

los trabajadores en 2014 y un 2% a partir de 2015, en lugar del 4,5% que aporta en la actualidad. Una cantidad ingente de dinero la que se ahorra con este punto, acrecentada con la bajada tan importante de las plantillas, sin contar el ahorro con la congelación de antigüedad, rebaja de pluses y subida salarial cero. ¿En que repercute este ahorro? Según los datos que tenemos, la empresa se ahorra en 2014 más de 4 millones de euros, y a partir de 2015 alrededor de 3 millones de euros cada año. Esto supone que, calculado sobre la edad y sueldo medios de la plantilla, dejaremos de percibir en el plan de pensiones al final de nuestra vida laboral más de 26000 € que luego echaremos de menos.

COMPLEMENTO POR I.T.: La empresa no nos pagará los dos primeros días que estemos de baja por enfermedad. Si esta baja ha sido provocada por la practica de alguno de las actividades o deportes que ella estima, tampoco. Y tampoco nos complementa con el 50% de los pluses a partir del día 90 de baja. Toda la lucha de nuestros veteranos tirada por el suelo una vez más.

ULTRAACTIVIDAD: Aquí la empresa propone que una vez finalizado el convenio, tendremos 6 meses para negociar el siguiente. Transcurrido ese plazo, el convenio pierde su vigencia a todos los efectos, endureciendo este punto más que la Ley.

ACUERDOS DE EMPRESA: Mediante el convenio propuesto, la empresa elimina todos los acuerdos de cada centro que NO estén recogidos en convenio. Es decir, se cargan beneficios como el Comedor, un artículo que desaparece misteriosamente de la redacción del convenio. Acuerdos de cada planta, como por ejemplo que en Burgos los trabajadores del Almacén cobran el 40% de prima con la condición de cargar las cubiertas en los camiones a mano. O que los trabajadores de Mezclas / Banbury puedan irse a la ducha diez minutos antes por las condiciones de trabajo y otros acuerdos que sería imposible numerarlos en este boletín.

MOVILIDAD: Según el texto del convenio que nos envía la empresa, puede quitar a

un trabajador sano de su puesto para colocar a otro que según la empresa sufra algún desgaste físico como consecuencia de su dilatada vida laboral. Vamos, que empezáramos con los movimientos “extraños” y sin poder decir ni una palabra. También se cargan los criterios objetivos que hasta ahora se utilizaban para la movilidad, tanto temporal como definitiva, dejándolo a la libre designación de a quien quiera ella. Con este punto deja bien claro que su intención última no es mantener la producción ya que este era el primer requisito de la movilidad. También se cargan la posibilidad de que un trabajador que haya solicitado el cambio de puesto de trabajo y no se adapte pueda volver al puesto anterior.

DELEGADOS SINDICALES: Este era un punto importante para la empresa, y desde el principio de la negociación quiso suprimir los delegados sindicales intercentros. A nosotros esto nos daba igual, pero lo que no nos da igual es que se cometan injusticias como esta. Este es un número de delegados con crédito horario (horas sindicales) que la empresa dio en su momento, pero que parece ser que ahora es una causa importante de absentismo. Los sindicatos mayoritarios tienen 14 delegados cada uno por convenio, más los delegados de personal (los electos por elecciones sindicales de cada centro) para repartir entre los cuatro centros de trabajo, pero no son estos 14 de UGT y otros 14 de CCOO los que causan el problema parece ser, sino 5 delegados de SITB-USO que sería el sindicato más perjudicado, rebajando el número de delegados a 2. Ya que los sindicatos de empresa pasarían de 14 a 12 delegados y nosotros de 5 a 2, comparando, es reducir a ellos un 14 % y a nosotros un 60%.... Que raro. ¿Por qué cuanto más tie-

De 10,1 a 15 %	2 Delegados (antes 5)	-60%
De 15,1 a 20 %	4 Delegados (antes 8)	-50%
De 20,1 a 25%	6 Delegados (antes 11)	-45%
De 25,1 a 30%	8 Delegados (antes 12)	-33%
De 30,1 a 35%	10 Delegados (antes 13)	23%
De 35,1 a 40%	12 Delegados (antes 14)	-14%
De 40,1 a 45%	14 Delegados (antes 15)	-6%
De 45,1 y más	16 Delegados (antes 16)	0%



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE BRIDGESTONE

nes, menos te quitan? Como en la política, estamos hartos de ver injusticias que benefician siempre al grande e intentan pisar al pequeño.

TIEMPO DE RESPUESTA A LOS ES-CRITOS: Los quince días cuentan desde la entrada en el departamento de personal, pero hay que entregarlos en los departamentos. ¿Qué sucede si se pierde o se traspapela?

PAGA EXTRA DE BENEFICIOS: Pide el pago prorrateado actualizando las tablas salariales Aquí nos queda la duda de las pretensiones de la empresa en lo que respecta a este punto, pero si puedes pagar la factura de la luz, al mismo precio, en enero o en diciembre, ¿Cuándo la pagarías? Por que la empresa prefiere adelantar la cantidad de la extraordinaria de beneficios? Desconfiamos realmente de sus intenciones.

NÓMINAS: La empresa únicamente está obligada a enviarnos las nóminas por correo electrónico. Dada la situación actual y personal de cada uno, en la que muchos no podremos pagar Internet, ¿como comprobamos nuestra nómina?

PERMISOS RETRIBUIDOS: Los dos días más por desplazamiento, serán tan solo en desplazamientos superiores a 350 km.

DIAS DE CONVENIO: La empresa podría incluir todos los días de convenio en calendario, si este no supera los días marcados para cada sistema de turnos (204 días para 5 T, 207 para 4 T Reforzado, 209 para 4 T y 213 para el resto de personal).

Antes, de mutuo acuerdo, solo dos de esos días, se podían incluir en el calendario para aliviar el periodo de verano.

PERDEMOS		NOS DAN	
Salario Calificación	- 11%	Plan de futuro	0
Antigüedad	-7,34%	Garantía en plantillas	0
Plus con cantidad fija	-6,5%	Inversiones	0
Paso de 5º Turno a 4º T. Reforzado	-13%	Garantía en producciones	0
Plan de Pensiones	-2,5%	GANAS DE CURRAR	0

Y diréis, hemos visto aquí muchos porcentajes de lo que se pierde, pero en realidad a todos nos gustaría saber una cantidad exacta si la mayoría del comité intercentros firma esta propuesta, pero es complicado de desarrollar puesto que hay muchas variaciones entre los trabajadores de fábrica. Bien es cierto que la empresa nos daba dos kilos de basura para comer y ahora solamente nos ofrecen medio kilo. Y podríamos llegar a aceptar ese medio kilo, pero... ¿Dónde está la medicina para paliar los efectos de lo que nos vamos a comer? La empresa debería darnos una medicina para no arrastrar la caglera hasta el año 2017.

Lo que si esta claro es que **PERDEMOS MUCHO** y **GANAMOS NADA**. Como ya se explicó en su día, podemos aceptar arrimar el hombro para salir todos juntos de la crisis, pero lo que no podemos es hipotecar nuestro futuro a cambio de nada y mucho menos dejar que la empresa se engorde los bolsillos y sea a costa de desangrar a sus trabajadores.

Nuestro futuro está en nuestras manos y aceptar estas condiciones que quiere imponer la empresa es dar marcha atrás en nuestra fabrica hasta los primeros años de su creación. Hay que tener claro que trabajaremos mucho mas por mucho menos y encima sin garantizarnos que no se reduzcan las plantillas ni conozcamos nuestro futuro, o sea:

¡¡REDUCCIÓN A CAMBIO DE NADA!!

LA CITA: Me interesa el futuro porque es el sitio donde voy a pasar el resto de mi vida.
Woody Allen