



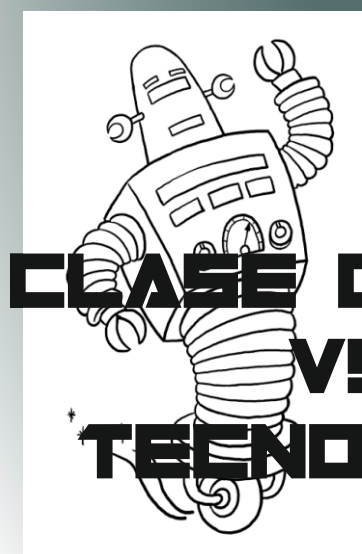
LA LEÑERA

Revista editada por CGT en Michelin. N° 36. Septiembre de 2026

PASEN Y LEAN

¿LA TECNOLOGÍA
HA MEJORADO SUSTANCIALMENTE
NUESTRA VIDA EN EL TRABAJO?

BENEFICIOS
COMPETITIVIDAD
PRODUCTIVIDAD
RITMOS
COSTES



**CLASE OBRERA
VS
TECNOLOGIA**

EXPRESA TU OPINIÓN



EL ESPEJISMO DEL PROGRESO

TECNOLOGÍA LIGADA A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL “EL NUEVO LÁTIGO DEL CAPITAL”

La IA no ha llegado para aliviarnos la carga de trabajo ni para reducir nuestra jornada laboral, sino para perfeccionar el mecanismo de explotación. Lejos de ser una ayuda, la tecnología se utiliza para disparar los beneficios a costa de la deshumanización y el control absoluto de los operarios.

La situación que sufrimos hoy en Michelin así lo demuestra. La tecnología, lejos de ser una mejora inofensiva y neutral, **se ha convertido en el arma más afilada de la multinacional para ejercer un control total y milimétrico del trabajador.**

En sus charlas corporativas nos cuentan que la digitalización y la IA buscan “mejorar la ergonomía, la calidad y reducir la carga de trabajo”, cuando la realidad es que **su verdadero objetivo es aumentar los dividendos de los grandes accionistas destruyendo empleo.**

Y el impacto más perverso lo sufrimos en el día a día, desde Z a PLE, pasando por Agrícola y Turismo, **al sentir en nuestras propias carnes como se está gestando el nacimiento del “esclavo digital”.**

La IA les permite un control milimétrico convirtiéndonos en un engranaje biológico, sometido, a las órdenes del MAM y al ritmo inhumano de la máquina.

Y a parte de interactuar continuamente con un entorno asfixiante de aplicaciones, se nos impone una masiva carga digital para justificar cada movimiento. **Un sistema tan retorcido que el tiempo que dedicamos a estas nuevas labores digitales ni siquiera computa como trabajo.**

Te exigen el mismo rendimiento que cuando bastaba con papel y boli, para anotar tu producción al final del turno.

Hoy nos exigen realizar la producción y, al mismo tiempo, ejercer de administrativos, cargando una doble presión sobre nuestros hombros. Y mucho cuidado, **no dejes que te cuelguen un bolso de herramientas al cinto y terminen llamándote el “3 en uno”.**

A esto se suma la estrategia de intentar colonizar tu espacio íntimo. La sugerencia sutil de instalar aplicaciones como Teams o el correo corporativo **en nuestro teléfono móvil personal** representa una forma moderna de servidumbre.

Al aceptar estas herramientas en el dispositivo propio, la soga virtual se estrecha en tu cuello durante tu tiempo de vida fuera de los muros de la fábrica.

Revisar incidencias, o abrir el correo corporativo desde casa de forma voluntaria, no es “compromiso”, es regalar tu vida personal, familiar y tu salud mental al patrón sin recibir un solo céntimo a cambio.

Frente a este enemigo tecnológico que monitoriza el cuerpo y la mente, como trabajadores no podemos adoptar una postura de resignación ni caer en el individualismo. La historia demuestra que el avance del capital solo encuentra su límite donde la organización obrera le planta cara. **A través de la unidad y la acción colectiva es posible frenar estos abusos.**

Si las tareas digitales recortan tu tiempo de producción real, la respuesta no es acelerar el ritmo para compensarlo. **La empresa solo computará o compensará esa carga digital si nos unimos y actuamos como un solo bloque.** Ellos tienen sus herramientas tecnológicas, pero nosotros también.

El primer paso es organizarnos; podemos crear un grupo de whatsapp entre compañeros de confianza o afiliarnos a una sección sindical que nos dé cobertura, asesoramiento y un espacio propio donde reunirnos a debatir y buscar soluciones colectivas.

Debemos entender que la empresa no es de los nuestros, y que **la única forma de mejorar nuestra calidad de vida pasa por la unidad de acción colectiva** frente a la sumisión digital. Para ello, es muy importante la pedagogía entre compañeros. Aquellos que, por inercia o presión siguen manteniendo su producción aunque les hayan metido más tareas, deben comprender que su acción debilita al colectivo, al conjunto de compañeros, **normalizando una autoexplotación que luego la empresa exigirá al resto.**

Tanto la máquina como el mam. solo tienen poder si tú aceptas someterte a los ritmos de una o a las presiones del otro individualmente. Cuando los compañeros actuamos en grupo, la tecnología vuelve a ser lo que siempre debió ser: **una herramienta subordinada a la dignidad humana y no un capataz digital al servicio del beneficio empresarial.** Y el mam baja de su pedestal para ser lo que le toca: **un mero gestor de incidencias que facilite la vida al trabajador gestionando solicitudes de días, cambios entre compañeros, ropa de trabajo, epi's...**

Debemos entender e interpretar que si la Inteligencia Artificial continúa desarrollándose bajo la exclusiva lógica de aumentar sus beneficios y el control empresarial, el futuro del trabajo no será el de la liberación, sino el de una nueva servidumbre digital.

Nuestra resistencia activa frente al abuso tecnológico no es una postura de oposición al progreso; **es una defensa legítima del derecho a la dignidad, a la salud y a un trabajo justo, frente a la voracidad de una multinacional dotada de programas informáticos dispuestos a exprimirnos y eliminarnos sin ningún escrúpulo.**

Por otra parte, estas nuevas competencias añadidas deben compensarse. A la vuelta de la esquina tenemos la negociación de un nuevo convenio colectivo, donde se debe incluir dicha valoración y donde nos tocará pelear "en colectivo" **para que la tecnificación suponga realmente una mejora para los trabajadores y no una nueva cadena al cuello.** Este peligro no es una hipótesis de futuro, es una realidad que ya sufrimos en el día a día en fábrica.

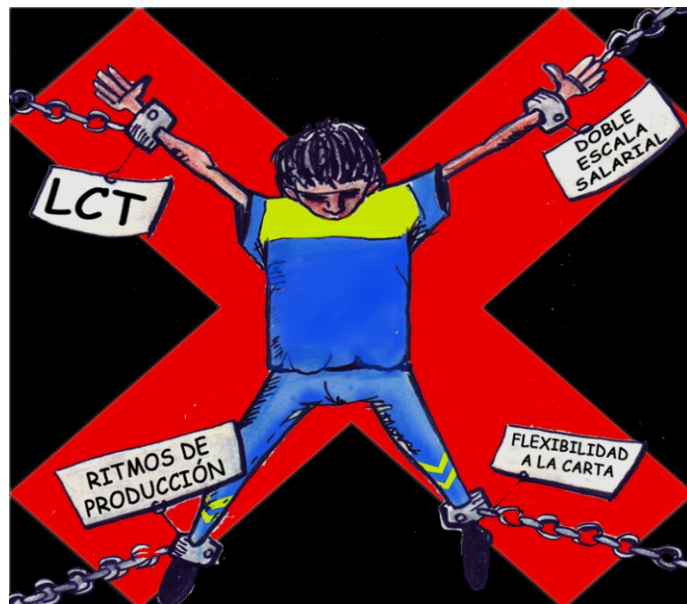
Ante la instalación de nuevas máquinas, dispositivos y autómatas, si actuamos individualmente, nos vemos arrastrados a ser utilizados como simples objetos que cambian de lugar para que el patrón se encuentre más cómodo durante el tiempo que dure el proceso.

Este modelo de deshumanización podemos verlo en V.O., Agrícola o PLE, pero el caso más sangrante lo sufren en el taller de Z. Allí, tras un semestre cargado de activaciones, ritmos laborales extenuantes, altas temperaturas y un insufrible sistema de trabajo de 4x8 que apenas deja tiempo para el descanso, la situación está haciendo estragos en los compañeros y compañeras.

Como siempre, somos los trabajadores quienes pagamos las consecuencias con nuestra propia salud, desencadenando un elevado número de bajas por Incapacidad Temporal (IT).

Y al no afrontarlo como un problema colectivo, la empresa campa a sus anchas, tratándonos como simples útiles productivos y disponibles a su capricho.

Es importante recalcar que la mayor parte de estas bajas son tramitadas por el médico de cabecera como "enfermedad común" y no por la automutua como "enfermedad profesional". Esta es otra pelea que vamos perdiendo, el asumir nuestra pérdida de salud como un tema individual, ya que el miedo es la herramienta que utiliza la empresa a través de mam's y servicio médico para arrinconar al individuo y no tome medidas para defenderse. Aunque va en aumento el número de trabajadores que dan el paso y solicitan un cambio de contingencias para que se les reconozca el origen laboral de su enfermedad, aun nos



queda mucho camino por recorrer en este aspecto.

Y no nos equivoquemos, la empresa no va a perder ni un segundo en preocuparse por nuestra salud, **ya que tiene unos objetivos muy claros y precisamente nuestra salud no está dentro de sus prioridades.**

Su única prioridad es que no se detenga la fabricación y, para ello, cuenta con el abuso del "comodín" de los explotados y flexibles "operadores Butyl", utilizándolos como parches para sustituir a los compañeros que caen de baja, moviéndolos, a su antojo por el taller sin respetar ni siquiera su calendario laboral.

Este es el claro ejemplo de que su lema "lo primero son las personas" es pura publicidad de cara a la galería, ya que tras la máscara de la marca, se oculta su verdadero lema: **"Lo primero la goma, lo segundo el cliente y lo tercero la explotación laboral disfrazada de colaboracionismo puntual".**

Por todo lo expuesto, os animamos a organizaros en colectivo y así defender con más fuerza vuestros derechos, disfrutad de los permisos, actuad con verdadero compañerismo **y, por supuesto, no realizéis funciones que no estén recogidas en vuestro documento del puesto.**

índice

Pag.2-3. Editorial.

Pag.4.Avanzar Juntos.

Pag.5-8. Permisos Retribuidos. (Suplemento).

Pag.9. Como está el patio.

Pag.10. Los olvidados del renovado.

Pag.11. La cárcel de caucho/crucigrama.

Los trabajadores tienen que aprender que su poder no está en la fuerza de su voto, sino en su capacidad de parar la producción.

Voltairine de Cleyre



¿AVANZAR JUNTOS?

Todos los años nos despachamos con una nueva encuesta del avanzar juntos. Nos venden este producto de marketing como una herramienta para detectar nuestro nivel de "satisfacción" en la multinacional, como si importara realmente nuestro bienestar en el día a día en el centro de trabajo.

Preguntas guiadas y capciosas realizadas para que la cocina de las respuestas obtenidas a las mismas, den un resultado vendible de amabilidad y preocupación por las personas que aquí trabajamos.

Sondean por encima aspectos como tú futuro y tus expectativas laborales, esas que se cierran constantemente ante ti o que nunca llegan porque hay que premiar al "colaborador" dúctil de turno, pero que se ofertan como si realmente fuese un proceso de meritocracia y democrático, Job posting lo llaman para que suene más molón.

Todos sabemos que esta es una **empresa digital**, es decir que **un dedo es el que indica realmente quien merece** ese puesto y esa mejora.

No estaría mal que las preguntas del avanzar juntos se encaminasen realmente a los aspectos que realmente nos interesan. A la búsqueda de la mayoría de los puntos criticables y altamente mejorables que existen, y esta praxis sí que ciertamente indicaría que se preocupan por ti.

Pero **eso nunca sucederá porque va contra sus propios intereses**, de ahí que facilitar al "Útil productivo", que es lo que realmente somos para ellos, una mejor vida dentro y fuera de la empresa no está en su agenda.

Os imaginas acaso que nos preguntaran cuestiones como:

-¿Crees que deberían aminorarse los ritmos y la carga de trabajo de tu puesto?

La respuesta es clara, es imposible que te lo planteen, iría directamente contra su fundamento de exprimir al "Útil", lo llaman ser productivo o competitivo.

-¿Opinas que los sistemas de trabajo en Michelin facilitan tu vida social?

La producción es lo primero y el cómo se genera esta y con el mejor de los rendimientos es lo prioritario. Respuesta rápida, ya sabes lo que hay, si no te gusta ya sabes dónde está la puerta.

-¿Qué tal duermes? ¿Piensas que deberían tenerse en cuenta los turnos de trabajo dependiendo de la edad o de otros motivos?

Respuesta, ya te pagamos por ello un ridículo plus, si crees que esto no lo soluciona, te proporcionamos una solución, hay pastillas para dormir en las farmacias.

-¿Tu actividad en la empresa te provoca dolores posturales, o dolencias crónicas?

Respuesta, seguro que esos dolores son provocados a que no haces deporte en tu tiempo libre, y si lo haces seguro que son por hacerlo. (Aunque resulte surrealista esta respuesta se dio por parte del servicio médico de Michelin). Finalmente damos unas pequeñas ideas para la confección de otras cuestiones que se podrían preguntar en el próximo avanzar juntos y así generar un debate de mejora real, "dada la preocupación de la dirección de la empresa".

-¿Crees que las medidas de conciliación para el cuidado de tus hijos o de personas dependientes existentes actualmente en Michelin son las correctas?

-¿Piensas que tu nivel adquisitivo en Michelin va mermando con el paso del tiempo?

-¿Piensas que los veranos en Michelin podrían mejorarse si se cerrara las instalaciones, como en la mayoría de empresas, y así no ser la época de más carga de trabajo del año de las personas a producción?

-¿Qué opinas de la flexibilidad de tu empresa? ¿Preferirías un calendario estable todo el año?

-¿Crees que el no saber cada año a qué sistema de trabajo vas a estar, que jornada anual vas a tener, que sueldo vas cobrar, que compañeros vas a tener, cuando van a ser tus vacaciones, son un serio problema real para ti y en gran parte para tu familia?

En fin, existe un trasfondo evidente, quien controla el medio controla las preguntas. Si las encuestas estuviesen en manos de la plantilla, interrogarían sobre lo que de verdad nos interesa a nosotros y no a la dirección.

Esta manipulación a base de cuestionarios no busca el bienestar de los trabajadores, sino detectar obstáculos para sortearlos, teledirigiendo al personal como si fuera su rebaño con el único fin de exprimirlos para aumentar la productividad y engordar sus beneficios.

La República del niño bobo.



SUPLEMENTO



PERMISOS RETRIBUIDOS
DESDE LA TRINCHERA
¡LÍNEAS DE COMBATE Y DEFENSA!

**“QUE NO TE QUITEN LO QUE ES TUYO
POR NO SABER QUE EXISTÍA”**

EN
DERECHOS
SOCIALES
NI UN
PASO ATRÁS

**¡MATA EL
MIEDO!**

¡¡Defiende
los cuidados!!!



La información es tu mejor defensa
!!!Conoce tus permisos retribuidos!!!

DEFIENDE TUS DERECHOS

Esta publicación no pretende transcribir los permisos que te corresponden por ley, ya que cualquiera puede consultarlo desde su móvil. Está enfocada en la aplicación de dichos permisos tras varias sentencias del TRIBUNAL SUPREMO. Con esta información puedes defenderte ante cualquier interpretación interesada por parte de personal.

La web cgtmichelin.es es otra herramienta de mucha utilidad que ponemos en tus manos.

Si te surge alguna duda envíanos un correo a cgtvall@gmail.com

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Tienes derecho a disponer de un permiso retribuido **ante los parentescos que aparecen a continuación tuyos, de tu cónyuge o de tu pareja de hecho.**

Y los mismos **derechos ante cualquier persona que conviva contigo sin ser familiar.**



Los permisos retribuidos, están recogidos en el Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 38 del convenio Michelin (2023-2026) .

No obstante te aconsejamos que leas todo el capítulo 5 del convenio “Area Social”

¿CÓMO JUSTIFICO EL REPOSO DOMICILIARIO DE MI FAMILIAR PARA DISPONER DE LOS 5 DÍAS DE PERMISO RETRIBUIDO?.

Supongamos que a tu familiar incluido en los grados de parentesco del recuadro de arriba lo intervienen en el Hospital y ese mismo día le dan el alta y lo mandan para casa.

Este caso sería...

Intervención quirúrgica sin hospitalización.

1.- El médico especialista responsable de la intervención le dará un documento de **alta hospitalaria** que sirve como justificante legal inicial.

Para demostrar que el proceso clínico continúa activo, fíjate en los siguientes apartados del informe:

•**Prescripción de reposo domiciliario:** Si el texto indica explícitamente "precisa reposo absoluto/relativo", "convalecencia en domicilio" o "necesita cuidados"... la necesidad de asistencia sigue vigente.

•**Tratamiento activo:** La necesidad de curas diarias, medicación postoperatoria endovenosa o monitorización de constantes demuestra que el proceso curativo no ha terminado.

•**Citas de revisión pendientes:** El reflejo de que tiene que volver a consultas de control, retirada de puntos en unas semanas o la persistencia de enfermedad grave prueba que el paciente sigue bajo seguimiento clínico. Cualquiera de estas causas, junto a que no le dan el alta médica, demuestran que el paciente necesita atención y por lo tanto **te dan derecho a disponer de los cinco días de permiso.**

Ahora bien, si el informe no recoge nada de lo expuesto debes utilizar otra vía, acudir al **médico de cabecera del paciente** y solicitarle un informe o justificante que recoja “la necesidad del paciente de reposo domiciliario o cuidados estimado en x días”, **esta es la mejor manera de justificar el derecho al permiso.**

El Tribunal Supremo deja claro que: “Es el alta médica y no el alta hospitalaria, la que evidencia la desaparición de la situación de la enfermedad del familiar.”

DEFINICIONES E INTERPRETACIÓN.

ALTA HOSPITALARIA: Proceso mediante el cual un paciente deja de ocupar una cama en el hospital.

ALTA MÉDICA: Certificado emitido por el médico de cabecera, el médico de la mutua si es accidente laboral... que corrobora que el paciente está recuperado y debe regresar al trabajo, o, si no trabaja o está jubilado, que ha recuperado su capacidad funcional para retomar sus actividades diarias.

PERIODO DURANTE EL QUE PUEDO DISPONER DEL PERMISO.

Supongamos que tras la intervención, el informe refleja que el familiar necesita cuidados durante dos meses. En este caso dispones de los 5 días laborales que puedes utilizar de forma continúa o intermitente, ya que la jurisprudencia interpreta que es potestad de la familia organizar los cuidados del paciente durante toda su convalecencia y reposo. Recaltar que son días laborales y no corren durante los descansos

En el caso de cónyuge o hijos dispones de **tres días laborales**, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización persistiera y en el caso de tus padres de **2 días laborales**.

Cada ingreso o intervención sea por la misma u otra causa es independiente, generando un nuevo permiso de 5 días..

Tu mam te solicitará que el justificante médico recoja el número de días de reposo, pero **si el justificante no recoge un número concreto de días, sino únicamente la necesidad de reposo domiciliario, te pertenecen los 5 días** (siempre que no hayan dado antes el alta médica al paciente).



El permiso puedes disfrutarlo desde el turno C del día anterior a la intervención o el ingreso del paciente.

Por lo tanto, ante una intervención ambulatoria que no justifique el reposo o los cuidados del paciente, tienes derecho al día de la intervención o la noche anterior si estás en equipo C.

PERMISO DE FUERZA MAYOR, CUATRO DÍAS AL AÑO

Me llaman del colegio porque mi hijo está indispueto, ¿puedo salir a buscarlo? o esta noche mi hija apenas a dormido por dolor de tripa, no se la pasa y la he llevado a urgencias, ¿debo acudir al trabajo? o mi padre se ha caído en casa y debo llevarlo al hospital y estoy trabajando o una persona que no es familiar pero convive conmigo se encuentra indispueta y tengo que llevarla a urgencias.

Para estos casos tienes 4 días al año, de tu jornada ordinaria diaria, que puedes disfrutar en horas por causa de fuerza mayor. Son situaciones que surgen de repente y que debes atender, avisando a la empresa lo antes posible y luego justificarlo, ya sea con la directora o tutora de tu hijo indispueto, con justificante de urgencias y si no lo has llevado a urgencias porque entiendes que puedes atenderlo en casa, al menos al día siguiente llama al pediatra y le explicas la situación para que te lo justifique.



CERTIFICADOS MÉDICOS DE ENFERMEDAD GRAVE

En casos de enfermedad grave sin hospitalización (cáncer en tratamiento ambulatorio, enfermedad crónica agravada...), también tienes derecho a los permisos, puedes solicitar un certificado al médico de cabecera o especialista. **El documento tiene que indicar la gravedad de la situación y la necesidad de cuidado o acompañamiento por parte de familiares.**

FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

Ante una defunción, los días de permiso comienzan siempre el primer día laboral tras el fallecimiento, varias sentencias lo corroboran. Si te dicen que has perdido algún día de permiso porque el hecho te pilló durante tus cuatro días de descanso, te están mintiendo.

PERMISO POR NACIMIENTO

Distribución:

- **6 semanas** obligatorias a tiempo completo tras el parto o adopción.
- **11 semanas** flexibles durante el primer año en tramos de 7 días consecutivos, ya sea de forma acumulada o interrumpida (**22 semanas** familias monoparentales).
- 2 semanas** hasta que el menor cumpla 8 años (**4 semanas** familias monoparentales).

No obstante lo anterior, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, ampliándose a 32 semanas si se trata de una familia monoparental.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores o adoptantes, su pareja podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS "NO REMUNERADO"

No confundir ni mezclar con el permiso de 2 semanas remuneradas (hasta que el menor cumpla 8 años) si el nacimiento se produjo a partir del 2 de agosto de 2024.

CLAVES DEL CÁLCULO DEL PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS.

- **Tiempo efectivo de trabajo:** Por sentencia del Tribunal Supremo, **estas semanas computan como tiempo efectivo de trabajo** y la empresa cotiza durante ese periodo. Por lo tanto, el trabajador no genera ninguna deuda de días u horas con la empresa tras su disfrute.
- **Duración y vigencia:** Se puede disfrutar de hasta 8 semanas por cada hijo, de forma continua o discontinua, hasta que el menor cumpla los 8 años de edad.
- **Semanas completas:** Cada semana equivale a 7 días naturales consecutivos.
- **Día semanal de inicio:** El trabajador elige qué día de cada semana empieza el permiso.
- **Derecho por hijo:** El permiso se genera de forma individual por cada hijo. Por ejemplo, si tienes 4 hijos, tienes derecho a un total de 32 semanas de permiso.
- **Sin retribución:** A día de hoy, este permiso no está retribuido económicamente.



Para los permisos, cuando se habla de semanas significa periodos de 7 días consecutivos, no de semanas de lunes a domingo. Por ej. puede ser de miércoles a martes, siendo el trabajador quien elige el día que comienza su permiso.

En Michelin, tras solicitar el permiso parental la empresa recalcula tu jornada anual, indicándote que debes días tras disfrutar tu permiso por conciliación. Si es tu caso ponte en contacto con CGT a través del correo electrónico:

cgtvall@gmail.com

"MANTENTE INFORMADO Y ORGANIZADO"

¿COMO ESTÁ EL PATIO

Hace unas semanas, nos juntamos a nivel estatal con los compañeros y vecinos de otras fábricas del sector del automóvil como SEAT, WOLKSWAGEN, RENAULT, IVECO, STELLANTIS, EBRO, etc... para poner en común la situación que vive este sector en el estado español y en Europa.

Prácticamente en todas las empresas estamos sufriendo los mismos conflictos, que vienen a ser los siguientes:

- **Notable subida del absentismo** producido por enfermedades profesionales, debido entre otras cosas a los cada vez más altos ritmos de trabajo.

- **Cada vez recurren más y con mayor facilidad a los ERES y ERTES** para despedir trabajadores y así hacer limpieza en la plantilla. A pesar de que en los últimos años estas empresas han obtenido incluso records de beneficios.

- **Contratos de trabajo cada vez más precarios** con mayor presencia de ETT's, escala salarial para nuevos ingresos y externalización de tareas.

- Observamos también, que como siempre, son los sindicatos mayoritarios los que firman los convenios en contra de la voluntad de la plantilla, en los cuales no hay mejoras de condiciones, como asegurar el poder adquisitivo de los trabajadores, reducción de jornada, etc... ¡Vamos lo mismo de siempre!

- Algunas empresas están aumentando su producción, elevando los ritmos de trabajo, a la vez que recortan en plantilla con automatizaciones e instalación de nuevos robots con el único objetivo de ser más **COMPETITIVOS**. "Tenemos que ser más competitivos", ¿Cuánto tiempo llevamos escuchando esto en los talleres?.



- También es bastante común en todas las empresas que un gran porcentaje de nuevos ingresos vengan de la mano de los sindicatos mayoritarios. Más que un sindicato, parecen una puta ETT al servicio de la empresa.

- Aumento de la flexibilidad y bolsa de horas. Algunos de estos compañeros también tienen huelgas convocadas para estos días de activación. Y por lo que nos cuentan hay un gran número de trabajadores que secundan estas huelgas, pudiendo así disfrutar de estos días para su descanso, conciliación etc...

- Y por último, algunas de estas empresas de automoción se van a reconvertir, transformándose en industrias armamentísticas.

En conclusión, la clase trabajadora llevamos tiempo sufriendo el chantaje por parte de las multinacionales, exigiendo mayor esfuerzo a las plantillas para crear una mayor competencia entre industrias del mismo sector, llevando incluso esa competencia a fábricas del mismo grupo (como es nuestro caso), utilizando el arma de la incertidumbre y el miedo y jugando siempre con nuestro futuro que actualmente vemos que lo tienen sujeto con pinzas.

Ante estos ataques que continuamente estamos recibiendo la clase obrera, solo nos queda la unión y la lucha contra la patronal para seguir defendiendo nuestros derechos y nuestro futuro.

¡¡¡NI UN PASO ATRÁS!!!

Rebelarse es una tendencia natural de la vida.
Hasta el gusano se vuelve contra el pie que lo aplasta.

Mikhail Bakunin

L@S OLVIDAD@S del RENOVADO

LA PRODUCCIÓN

POR ENCIMA DE TODO



Cincuenta años han pasado desde que inauguraron el taller de RENOVADO. Hemos llegado hasta hoy gracias al esfuerzo, sacrificio y dedicación de cada uno de los trabajadores que se han dejado media vida realizando las producciones diarias. Entramos aquí con la idea de asegurar un puesto de trabajo y llevar una vida digna. Sin embargo, el tiempo pasa y el desgaste físico y mental nos va quemando.

En este 50 aniversario, en vez de un agradecimiento real, "al estilo Michelin" con un termo o una mochila con el ídolo "Don Bibendum" grabado, nos humillaron haciéndonos trabajar la Noche de Reyes, anteponiendo la producción a la conciliación con nuestros hijos y familias. **Ese es el aprecio que nos tienen a los que nos dejamos la piel aquí dentro.**

Se justificaron diciendo que "no podíamos perder producción" o que "Francia manda". No queremos excusas, exigimos respeto y empatía, ¿o ellos no tienen familia?. No hay que ser muy inteligentes para leer entre líneas, ya que el mensaje de la dirección es básico: "Es tu obligación acudir en una activación y da gracias". Qué buen momento habría sido para secundar la huelgas convocadas por CGT.

El discurso en estos 50 años apenas ha cambiado, siguen inoculando miedo con la "incertidumbre del mercado", "la competencia con el mercado chino", "la competitividad" o "la falta de inversión". Sus amenazas buscan arrancarnos la última gota de plusvalía con máquinas de 20, 30, 40 y hasta 50 años, mientras llenan el taller de pantallas para vigilarnos y presionarnos, ya que, ¡cuidado!, si aparece un indicador en rojo debes correr a corregirlo.

Y su inversión, es maquinaria "RECUPERADA" de fábricas cerradas, chatarra que funciona mal y que ajustamos a costa de nuestro esfuerzo y nuestra salud.

Se les llena la boca con la digitalización, o con la IA para verificar carcasas, pero sabemos que su tecnología busca eliminar puestos de trabajo. De momento mantienen a varios compañeros pendientes y a la expectativa de... ¿cuántas carcasas trae el camión?... una pregunta que queda en el aire y nadie responde.

Mientras tanto, sigues pasando frío en invierno porque los aerotermos no funcionan y verificas con las manos mojadas porque el túnel de lavado sigue jodido dos años después de su implantación. Y si tienes un hueco, coge la Kärcher y lava tu mismo, porque a los compañeros de EULEN ya los han echado.

En los trabajos manuales nos hablan de modernidad porque han implantado el Teams, el Planner, el Intouch, el Standard, el Momentum, el S4R, el BMA, el Rapport Digital, el Hora a Hora, el correo Michelin, el Gestor de Turnos, los PDV y hasta un intento de Instagram de Modos de Fallo. Se piensan que todo se arregla ahogándonos hasta asfixiarnos en aplicaciones, mientras tú sudando como un perro para llegar a la producción y a rastras registrarlo todo en el ordenador. Y que no se te olvide nada, no sea que el jefe lo vea en su pantalla y te castiguen bajándote la Paga Pelota. **Esa es su DIGITALIZACIÓN.**

Si no te da la vida, te congelan la tarifa, te mantienen en el Grupo 5, te hacen polivalente gratis o te endosan una portavocía por 20 míseros euros. Quieren que te sientas realizado saliendo como un minero pero sin cobrar el Plus de Sucio, que llevamos toda vida solicitando y sufriendo una ergonomía de contorsionista. Pero ojo, **si te lesionas la culpa es tuya por no realizar los estiramientos al principio del turno.**

Los años pasan para las máquinas y para las personas, pero unas tienen la suerte de poder repararse y otras simplemente acaban quebrando sin poder llamar a mantenimiento. Entonces ya no eres tan bien visto, porque no pueden seguir estrujándote o no puedes desempeñar tu puesto como ellos te exigen y en ese momento, enseñan los dientes... "¿Qué hacemos contigo?".

Porque la carrera profesional solo es para quienes comparten apellido Opusiano-Michelin, comparten piscina o "comidas varias", porque tus "900 puntos" únicamente sirven para eternizarte en el puesto y joderte la salud, así que...

Concienciate del "J" y el número que llevas pintado en la camiseta, porque acabará inscrito en tu sepelio.

****PONTE EN PIE POR TI MISMO,**

NO DEJES QUE OTROS TE MANTENGAN EN PIE **

Marco Aurelio

LA CÁRCEL DE CAUCHO

En esta ocasión, tras capturar a los cabecillas de la famosa “**banda de rodadura**”, hemos habilitado un enorme barracón para hacinar a todos estos malhechores con galones; desde mandos intermedios y jefecillos de todo pelaje, hasta el jefe de taller. Allí les ofreceremos un régimen especial a base de raciones bien cargadas de miedo y disciplina férrea para que comprueben y paladeen su propia medicina.



En esa misma charla, la palabra **competitividad** también tuvo su espacio, en un intento de infundir miedo con “la inestabilidad del mercado” o “las ruedas asiáticas”. Pues que vayan tomando nota, porque de ser así, serán ellos los primeros en caer.

El personal de PLE también está sufriendo en sus carnes la famosa “**digitalización**” en grado máximo,

No nos cabe duda de que así aprenderán el significado del respeto y la educación hacia la plantilla.

Nos bombardean con el lema corporativo de “las personas lo primero”, pero en el taller comprobamos a diario que esa palabra sobra; en realidad, la frase debería ser: “los beneficios y la productividad lo primero”.

Han celebrado el 50 aniversario del PLE sin tener ni un segundo para reconocer la labor de los operarios de máquina. Aunque es algo a lo que ya estamos acostumbrados, parece ser que en el taller no ha sentado nada bien el que los mandos celebren esa fecha como un logro por su parte y a los que sacan adelante las producciones y mantienen operativas unas máquinas completamente obsoletas, no les hayan soltado ni siquiera la cadena del cuello que les ata al puesto para darles unos minutos de respiro y reconocer su esfuerzo.

También en el PLE **han aprovechado los workshops** para continuar ejercitando sus técnicas de adoctrinamiento, utilizando el mismo guión televisivo que Alberto Núñez Feijóo, mezclando el absentismo (ausencias injustificadas) con derechos sociales consolidados, como las bajas médicas o los permisos familiares.

como si fuese un campo de pruebas, les acomodan unos nuevos grilletes virtuales para experimentar a ver hasta donde llega el aguante y hasta donde pueden exprimir a un obrero manual. **No olvidemos que los pluses que engordan sus nóminas y sus pagas variables se nutren, del esfuerzo obrero que devoran.**

Y ya el colmo de la mezquindad de estos insaciables mandos, llega cuando ponen trabas al justificar los días por hospitalización de un familiar. Rechazan informes válidos y alegan que los justificantes no sirven, con el objetivo de que deban horas y las recuperen cuando a ellos les convenga.

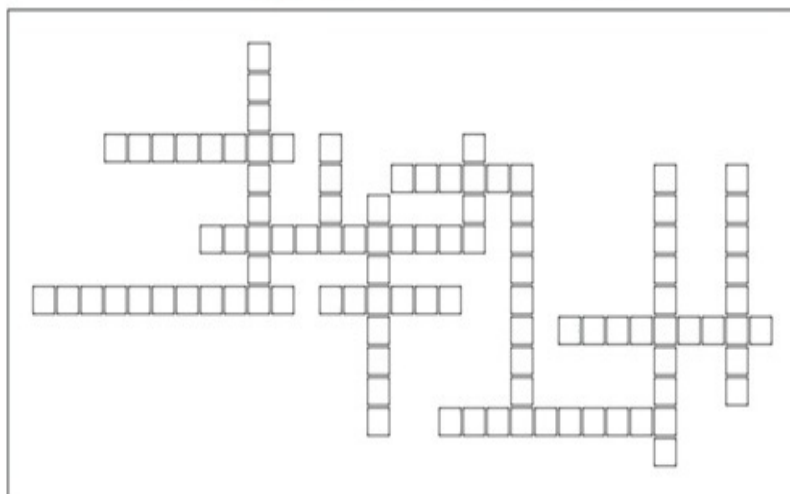
En cambio, cuando debido a su incompetencia, ellos **generan desechos por fallos en las mezclas, por contaminación o validan ruedas defectuosas, hacen como que no tiene importancia, pero obligan a los operarios a redoblar esfuerzos para enmendar su torpeza.**

ESPEREMOS QUE TRAS UNA BUENA TEMPORADA A LA SOMBRA, RECAPACITEN Y RESPETEN LOS DERECHOS Y EL ESFUERZO DE LOS COMPAÑEROS

PISTAS:

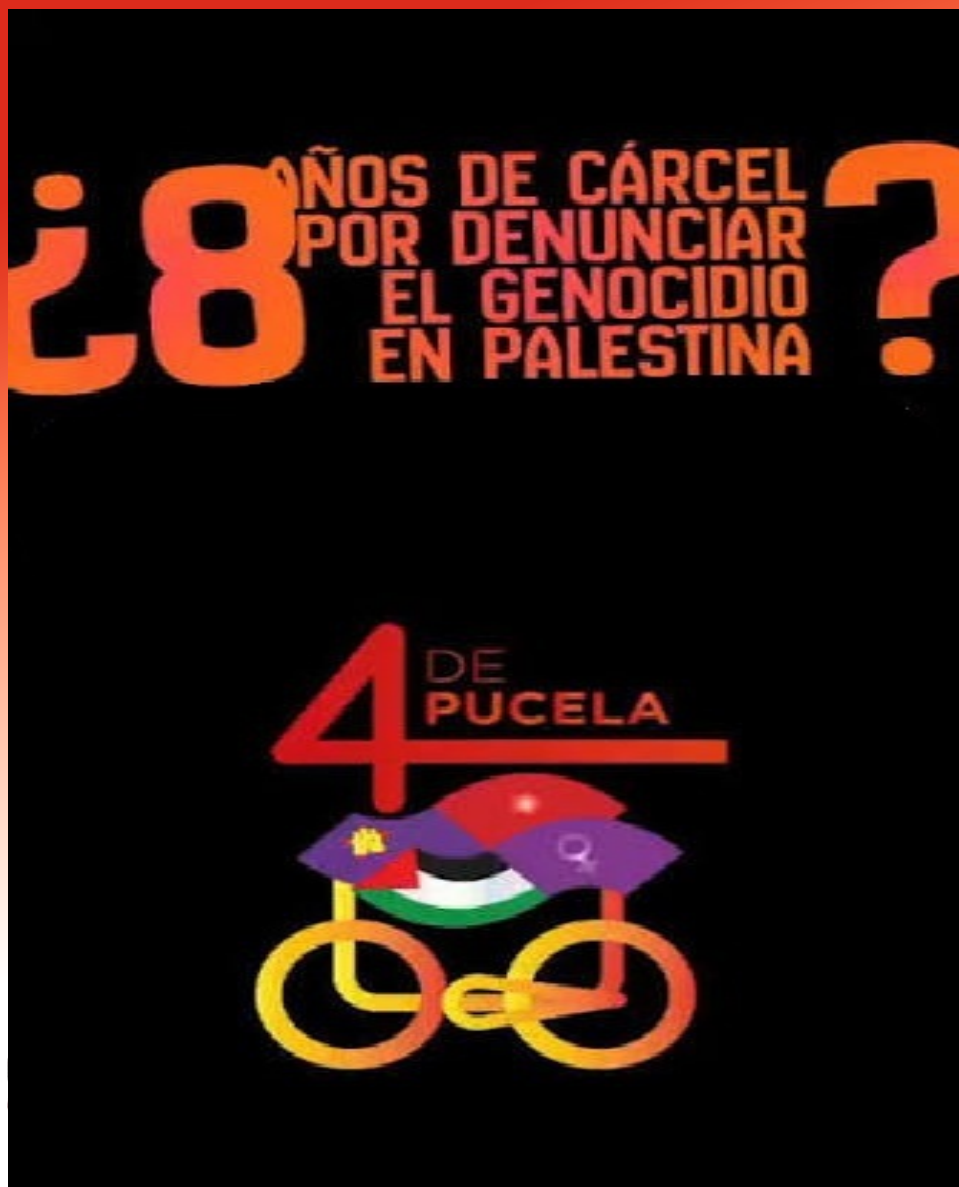
- Derechos: cuando los exiges, te llaman loco.
- Plusvalía: lo que generas trabajando y no lo cobras.
- Polivalencia: trabajas en varios puestos y no lo cobras.
- Accidente: puede ser laboral, en blanco, in itinere.
- Descanso: lo mejor de la semana y son 4 días.
- Ergonomía: contorsionismo en el puesto.
- Rotación: de puesto a puesto – mañanas, tardes y noche
- Riesgo: cuando lo detectas, lo apuntas en el MQP.
- Huelga: herramienta de presión – días verdes.
- Prevención: para que no te accidentes.
- Baja: cuando no puedes trabajar con una dolencia.
- Promocionar: lo que nunca llega después de 20 años en el mismo puesto.
- Absentismo: cuando faltas al trabajo sin avisar.
- Alta: cuando ya te has recuperado de una dolencia.

Crucigrama Prevención



FRENTE AL CRECIMIENTO PAULATINO DE LA
POBREZA, LA PRECARIEDAD LABORAL Y EL
FASCISMO.

Contra la
criminalización
de la
protesta



SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN VALLADOLID



Tfno. 633856578

PORQUE NO TODOS LOS SINDICATOS SON IGUALES