

GURE TXANDA UGT

TE CONTAMOS LO QUE ESTA PASANDO EN
MICHELIN VITORIA-GASTEIZ

cvpho

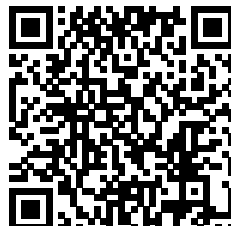
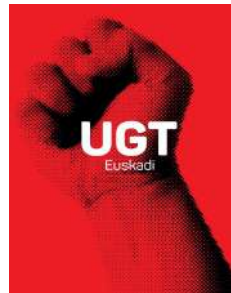
COMPROMISO

Nº6. MARZO
2026

Hace pocos días asistimos a la presentación del Plan Anual y escuchamos varios mensajes lanzados por la dirección de la empresa. Entre otras cosas se mencionaron las palabras del Director Industrial (*Pierre-Louis Dubourdeau*) en su reciente visita a Vitoria, en las que habló de que debemos ser “*más fuertes, más rápidos y mejores*”. En la explicación de estos conceptos escuchamos que una de las claves para conseguirlo es el **compromiso de presencia** por parte de la plantilla. No vamos a discutir una obviedad, no podremos cumplir los objetivos si no acudimos a trabajar. Pero queremos recordar que los compromisos, si se adquieren por ambas partes, son más fuertes y tienen más futuro.

Nosotros reclamamos a la empresa su **compromiso** firme por la **continuidad** de la actividad en Vitoria, su compromiso por seguir **invirtiendo** en la mejora de las **condiciones laborales**, por seguir trabajando en la **prevención** de riesgos y la **ergonomía** de las máquinas, por avanzar más en la **conciliación (efectiva)** de la vida laboral y personal. Reclamamos compromiso por parte de la empresa en que se va a **cumplir y aplicar**, de acuerdo a derecho, la **normativa de permisos** y que no se va a forzar la vía judicial para poder disfrutar de los mismos. Y reclamamos también que, en próximas negociaciones, haya un compromiso firme de **garantizar el poder adquisitivo** de la plantilla, vinculado al IPC y a la situación del momento.

Estamos convencidos de que si el **compromiso** es **mutuo**, el camino será más fácil de recorrer.



 AFÍLIATE

#3deMarzo

#Martxoak3

50 años después, rendimos homenaje a los compañeros asesinados, así como a todas las personas que han trabajado intensamente para que hoy podamos vivir en la situación en la que estamos.

Tenemos derecho a saber qué pasó el 3 de marzo. Sin justicia, sin reparación, no habrá memoria.

- 🌹 Bienvenido Pereda Moral
- 🌹 Francisco Aznar Clemente
- 🌹 Romualdo Barroso Chaparro
- 🌹 Pedro M^a Martínez Ocío
- 🌹 José Castillo García



#8M.

3er Plan de Igualdad en Michelin.

Muchas veces nos preguntan cómo se traducen las políticas de igualdad en nuestra empresa. Pues bien, aquí tenemos un ejemplo.

Actualmente estamos negociando el nuevo Plan de Igualdad que tendrá vigencia entre 2026 y 2029. Durante este proceso analizamos documentos como el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Michelin (encargado por Michelin y realizado por una consultora) y los registros y auditorías retributivas. Nuestra labor a partir de ahí es definir medidas concretas, poner objetivos claros y hacer seguimiento para que nuestras aportaciones se conviertan en acciones y mejoras reales para las personas trabajadoras.

Si tienes alguna idea o inquietud, es el momento de compartirlo. No dudes en ponerte en contacto con tu delegado o delegada de UGT.

Regularización de los Sistemas Variables.

Como cada año en el mes de marzo, se ha reunido la comisión de los Sistemas Variables para revisar las aperturas iniciales del año anterior y contrastarlas con las aperturas finales.

Tal y como regula nuestro Convenio Colectivo, en su artículo 23 apartado 5, se tienen que regularizar aquellos calendarios que situados inicialmente en la zona reducida (aperturas entre 312 y 332 días) hayan terminado el año con una apertura final superior.

Con respecto a los calendarios de **2025**, hay que regularizar los calendarios **SV 319 GC VIT2**, **SV 323 RX**, **SV 319 RAO** y **SV 319 RM RCD**, abonándose en la nómina de marzo las siguientes cantidades:

SV319GC VIT2:

Apertura inicial 319, apertura final 331.

EQUIPO	A-D	Eq. a Actualizar	ABONO	ABolsa
1	8	8	2.912,89 €	0
2	8	8	2.912,89 €	0
3	7	7	2.548,78 €	0
4	5	5	1.820,56 €	0
5	7	7	2.548,78 €	0

SV319RM:

Apertura inicial 319, apertura final 322.

EQUIPO	A-D	Eq. a Actualizar	ABONO	ABolsa
1	1	1	376,11 €	0
2	4	4	1.504,44 €	0
3	0	0	- €	0
4	2	2	752,22 €	0
5	3	3	1.128,33 €	0

SV319RAO:

Apertura inicial 319, apertura final 324.

EQUIPO	A-D	Eq. a Actualizar	ABONO	ABolsa
1	4	4	1.492,72 €	0
2	3	3	1.119,54 €	0
3	3	3	1.119,54 €	0
4	2	2	746,36 €	0
5	3	3	1.119,54 €	0

SV323RX:

Apertura inicial 323, apertura final 337.

Se abona hasta 333 días.

EQUIPO	A-D	Eq. a Actualizar	ABONO	ABolsa
1	10	7	2.503,83 €	3
2	10	7	2.503,83 €	3
3	8	6	2.146,14 €	2
4	7	5	1.788,45 €	2
5	7	5	1.788,45 €	2

Si tienes alguna duda consulta con tu delegado o delegada de UGT.

A ver si empezamos a llamar a las cosas por su nombre.

No vamos a discutir los datos, ni la dimensión del problema, no sería bueno para nadie. Pero ya estamos cansados de la estigmatización que supone el término “absentismo”. Por recordar, la RAE define el concepto como la “*Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación*”.

¿Por qué las empresas llaman absentismo cuando una persona no puede acudir al trabajo por haberse lesionado trabajando? ¿o cuando un médico le pauta reposo por enfermedad? ¿o cuando tenemos un permiso retribuido por cualquier supuesto recogido en el Estatuto de los Trabajadores?

¿¿Qué ocurriría si empezamos a llamar a los Accidentes Laborales “Violencia Laboral”?? Puestos a jugar con la semántica...

Si queremos avanzar en la solución del problema (que es una realidad) tenemos que empezar a ser constructivos y dejar de lado las acusaciones veladas.

A nosotros nos llama la atención la prácticamente inexistente cifra de Enfermedades Profesionales en Michelin. Ahora resulta que te pasas la vida tirando de goma pero los codos, muñecas y hombros están maltrechos del gimnasio... Venga ya!

Puestos a aportar ideas, podíamos empezar a hablar de la **Reducción de la Jornada Laboral** como medida clave para reducir el % de bajas. Invertir en reducir la jornada laboral es la forma más barata de afrontar los grandes problemas de las empresas (repartir el trabajo, reducir la brecha de género y ganar en salud laboral).



634 640 724



945 209 212



ugtmichelinvitoria@gmail.com

