

GURE TXANDA UGT

TE CONTAMOS LO QUE ESTA PASANDO
MICHELIN VITORIA-GASTEIZ

crpho

Europa cierra, Gasteiz respira.

Nº3 Diciembre 2024



Cholet.
Nov 2024.

A principios de noviembre la dirección del grupo hizo oficial la intención de cerrar las plantas de Cholet y Vannes en **Francia**. En el pasado año 2023 se anunciaron los cierres de Karlsruhe, y parte de Homburg en **Alemania**, que se suman a la ya inactiva Bamberg (parada desde 2021) y a Dundee, cerrada en 2020 en **Reino Unido**.

Este panorama certifica la intención de Michelin de reestructurar la actividad industrial en Europa, argumentando sobrecapacidad, aumento de la competencia asiática y deterioro de la competitividad en nuestro continente. Como consecuencia directa de los cierres en Francia está previsto que una parte de la producción de refuerzos metálicos recaiga en nuestra planta de Vitoria. Carga extra que anuncian residual y sin impacto en el empleo.

Salvado el presente y con la incertidumbre en el futuro del mercado del automóvil, toca prepararse para volver a colocar a Vitoria como referente del mundo Michelin. Es momento de hacer valer nuestras fortalezas, de reclamar el compromiso del grupo con las inversiones en nuestra fábrica, de reivindicar el trabajo y esfuerzo realizado por todos y todas en décadas de actividad y también de encarar con perspectiva, de pasado y de futuro, los posibles escenarios de negociación colectiva que se puedan presentar.

UGT 



 AFILIATE

MENOS JORNADA, MÁS EMPLEO.

La jornada de 8h se consiguió en España en el año 1919, tras una gran huelga en Barcelona, siendo el primer país en Europa en plasmar en norma este derecho. Tras más de un siglo ha llegado la hora de abordar una demanda que permitirá generar empleo, aumentar la productividad y mejorar la conciliación. Un paso más hacia el objetivo de las 32h semanales.





PRODUCCIONES 2025 VITORIA

El pasado 5 de diciembre finalizó el proceso de presentación de calendarios 2025 y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afectará a 234 personas en la fábrica de Vitoria. En dicho proceso, la empresa trasladó una situación desigual para los semiterminados con respecto a las actividades de TCE y GC. Positiva para los talleres de RAO, RX y Z debido al aumento de producción, pero preocupante cuanto menos para las dos actividades de producto terminado.

En la Actividad de GC nos presentaron una menor carga de trabajo para las categorías 1, 2 y 3 y por lo tanto un cambio de sistema a 3x8 para el taller CGX1 y la parte proporcional del resto de talleres asociados.

En la Actividad de TCE se anunció un ligero aumento de la apertura, tanto en el 3x8 como en el 5x8, pero con mínimo impacto en los sistemas. Explicaron que el aumento de la carga es coyuntural, debido a la reorganización de la producción de Turismo por el cierre de Cholet (que se ha derivado a Polonia, Italia y Valladolid) y por el cierre de Ardmore en USA (que nos afecta a Vitoria por ser necesario fabricar temporalmente una de sus gamas).

APERTURA INSTALACIONES 2025

Actividad RM:

SV319 + 5TR (RM)

SV323 + 5TR (RX)

SV235 + 3TR (RM-RCD)

SV319 + 5TR (RAO)

Actividad SF:

SV278 + 4TR (SF/Z)

SV270 (SF/PK)

SV235 + 3TR (SF/PX)

SV343 + 5TR (SF/Z/GP)

Actividad GC:

SV235 + 3TR (Cat.1, 2 y 3)

SV319 + 5TR (Cat.4 y 5)

Actividad TCE:

SV323 + 5TR

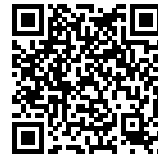
SV256 + 3TR



**Escanea el
QR para ver
todos los
calendarios**



SACADUDAS



Escanea el QR para acceder al vídeo explicativo.

Permiso de 4 días por causa de fuerza mayor. (Art. 37.9 del E.T.)

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso podrá utilizarse por horas o por días, hasta sumar un total de 4 días al año.



SALUD LABORAL y MEDIO AMBIENTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El entorno de trabajo, su organización, las relaciones humanas o la falta de perspectiva de mejora laboral, son algunos de los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, como por ejemplo el estrés, la depresión o el burnout. Estos riesgos hay que evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada planificación preventiva para eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos. En Michelin hace ya algunos años que se realizan estas evaluaciones. Por medio de la observación, de entrevistas y de encuestas a los propios trabajadores/as se recogen los datos necesarios para el análisis. Desde aquí animamos a la colaboración y participación en dichas encuestas. Cuanta más información tengan las y los técnicos de prevención, mejor se podrán identificar y medir los riesgos y su impacto.

25
NOV

UGT 

Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

UGT se suma al grito global del 25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, para denunciar que las violencias machistas siguen atravesando las vidas de las mujeres y que esto supone una gravísima vulneración de sus derechos humanos, contraria a nuestras democracias.



EDITORIAL

NO ES LO QUE HACES, ES CÓMO LO HACES...

Recientemente hemos sido testigos de una campaña de “marketing de siglas” protagonizada por una serie de organizaciones sindicales, que erigiéndose en defensores de colectivos discriminados se han servido de los órganos de mediación y arbitraje laboral para blanquear su incapacidad a la hora de conseguir algo por la vía de la negociación. Y es que es muy fácil agarrar una bandera de esas que a todo el mundo le da gusto ver ondear, con el único objetivo de salir en la foto y sin intención alguna de asumir responsabilidades si la causa fracasa.

Los hechos... a finales de 2023, la dirección del grupo Michelin decidió gratificar con una “prima excepcional” al personal horario de las sociedades industriales, en reconocimiento al esfuerzo realizado con su presencia efectiva y trabajo para adaptarse al complejo y cambiante entorno. Quedaron excluidos de la gratificación el personal mensual, el que no hubiera prestado al menos el 75% del tiempo efectivo de trabajo y el personal que no estuviera ya en activo.

Ni entendimos, ni entendemos cómo la dirección del grupo no valoró que una gratificación de este tipo, sin tener en cuenta unos criterios de abono justos y/o consensuados, se podía convertir (como así fue) en una fuente de malestar en el seno de la plantilla. Por ello desde UGT transmitimos nuestro desacuerdo a la empresa y solicitamos una reconsideración de los criterios de abono, cosa que no sucedió al no ser una decisión del ámbito MEPSA, según se nos informó.

Tras el análisis de los hechos por parte de nuestros servicios jurídicos, y valorar las posibilidades de prosperar del caso, decidimos (y no fuimos los únicos) que por la vía judicial había nulas probabilidades de éxito. Este es un buen ejemplo de la diferencia entre lo que es justo y lo que es legal. A la espera de la resolución judicial, claro.

En resumen, aquí están sacando pecho un año después, con la bandera bien agarrada, la campaña de marketing montada, y el ventilador encendido a plena potencia.

Pero... ¿Alguno ha valorado las consecuencias de judicializar este “conflicto” y la repercusión que puede tener en futuras ocasiones?

Sabemos la respuesta...NO.

Ellos tienen lo que querían, alguien pagará el precio.

UGT 



Michelin FICA
Vitoria-Gasteiz



634 640 724



945 209 212



ugtmichelinvitoria@gmail.com

