



COMUNICADO DE CGT MICHELIN A LOS TRABAJADORES/AS

JULIO 2019

Inmersos como estamos en la negociación del nuevo Convenio, la dirección de MEPSA ha vuelto a aprovechar la coyuntura para desearnos unas “felices vacaciones” no sin antes repartirnos su particular “visión” de la situación económica de la Empresa, a través del **ÚLTIMO BALANCE CUATRIENAL**.

En él expone una serie de datos “objetivos”, insuficientes para definir con rigor el transcurrir de estos últimos 4 años, y que a la hora de hacer referencia a ciertas cuestiones, **no duda en tergiversar y manipular de manera interesada**.

En este sentido, y **con el ánimo de paliar cualquier atisbo de desinformación por parte de Michelin, desde CGT creemos necesario aportar varios datos más para poder aclarar dichas cuestiones:**

PRODUCCIÓN Y RESULTADOS

La Dirección reconoce un resultado económico positivo para MEPSA, “gracias al alto grado de confianza del Grupo” y “a unos elevados niveles de producción e inversiones, junto a un alto porcentaje de exportación”.

¿Y qué pasa con las personas?, ¿no será más bien que dicho resultado es, sobre todo, fruto del esfuerzo y sacrificio realizado por quienes sufrimos la penosidad de los sistemas variables, ritmos de producción elevados, veranos interminables, etc?.

¿ACASO ESE NIVEL DE CONFIANZA NO SE DEBE A QUE SOMOS MUCHO MÁS “RENTABLES” QUE EN EL RESTO DE FÁBRICAS DEL GRUPO Y DEL ENTORNO?

	BENEFICIOS NETOS (2015-2018)	PLANTILLA (Diciembre 2018)	PLUSVALIA / TRABAJADOR/A (beneficios / Plantilla)
MEPSA	858 Millones € (1)	7.900 personas (1)	108.600€
GRUPO	6183 Millones € (2)	112.000 personas (3)	55.205€

(1) Fuente: Balance cuatrienal MEPSA 2015-2018

(2) Fuente: El Mundo 16 Feb 2016/ Expansión 12 Feb 2018/ Europa Press 11 Feb 2019

(3) Fuente: Wikipedia (plantilla mundial Michelin 2018)

VEMOS CÓMO MEPSA DUPLICA EL BENEFICIO NETO OBTENIDO POR CADA TRABAJADOR/A A NIVEL GRUPO, LO CUAL NOS DA UNA LIGERA IDEA DEL NIVEL DE COMPETITIVIDAD EN EL QUE NOS MOVEMOS AQUÍ.

EMPLEO

Los resultados en cuanto a creación de empleo son positivos, pero **MÁS AÚN SERÍAN SI DEJASE DE SUBCONTRATAR PUESTOS DE TRABAJO.**

No podemos hablar de empleo de calidad mientras hayan compañeros/as que, aun haciendo el mismo trabajo, estén cobrando unos **10.000 € / año** menos que el resto (Fuente: Convenio 2015-2018). **NO MIENTRAS EXISTA DOBLE ESCALA SALARIAL.**

Michelin es una pieza esencial del engranaje de un mercado laboral nacional fraudulento, que abusa de la temporalidad. **NO OLVIDEMOS LAS RESOLUCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO DE ALAVA, BURGOS Y VALLADOLID SEÑALANDO Y SANCIONANDO LA ILEGALIDAD DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN MEPSA.**

No resulta nada extraño que la Empresa esté tan bien valorada en un mercado laboral tan precario como es el español, donde la mayoría de las empresas son PYMES, muchas de ellas contratas, carentes de representación sindical y un convenio que no sea el estatal o el propio Estatuto de los Trabajadores.

ABSENTISMO

Resulta lógico que el absentismo entre el colectivo mensual sea menor que entre el colectivo horario, debido a que **la ausencia de esfuerzo físico hace que el riesgo de accidente laboral o enfermedad profesional sea prácticamente nulo.**

En cuanto al enorme desfase entre los porcentajes de absentismo por enfermedad y accidente, es algo normal, pues a estas alturas todos/as sabemos que **MUCHAS DE LAS BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN EN MICHELIN SON CONSECUENCIA DE ACCIDENTES LABORALES O ENFERMEDADES PROFESIONALES ENCUBIERTAS**, con o sin las **ILEGALES LCTS** (Fuente: Resolución Inspección Álava 26/03/12 declarando ilegales las LCT's).

Para muestra un botón: **DEL TOTAL DE ACCIDENTES OCURRIDOS EN VITORIA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, SOLO A UN 10% LE FUE PRESCRITA LA BAJA POR PARTE DE LA MUTUA, CONDENANDO AL RESTO A TRABAJAR LESIONADOS O A COGER LA BAJA**

POR LA SEGURIDAD SOCIAL, DERIVANDO EN ALGUNOS CASOS EN UNA INCAPACIDAD. ESO SÍ ES INSOSTENIBLE (Fuente: Servicio Prevención Michelin Vitoria).

SEGURIDAD Y SALUD

SON 4, Y NO 3, LOS COMPAÑEROS FALLECIDOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO. La mayoría de ellos subcontratados, lo cual indica que por mucho “esfuerzo” que se haga de invertir en materia de prevención -a pesar de las enormes carencias a día de hoy en esta materia-, **LOS RIESGOS SEGUIRÁN ESTANDO AHÍ MIENTRAS MICHELIN SIGA EXTERNALIZANDO PUESTOS DE TRABAJO, DEJANDO LA FORMACIÓN Y LA SEGURIDAD DE ESTOS PUESTOS EN MANOS DE EMPRESAS USURERAS Y CARENTES DEL MÁS MÍNIMO NIVEL DE EMPATÍA HACIA SUS TRABAJADORES/AS.**

INVERSIONES EN CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Valoramos positivamente la inversión realizada en las áreas citadas (climatización, locales sociales, salas lactancia, etc), aunque aún haya mucho por mejorar, **pues no se nota mucho que digamos la climatización “fuera de las oficinas”, y en cuanto a las salas de lactancia aún las estamos esperando, por ejemplo, en la fábrica de Valladolid.**

-Mejora de la conciliación

Desde CGT hemos propuesto diversas alternativas en esta materia, en función de la correlación de fuerzas existente y las demandas de los trabajadores/as en los diferentes centros donde tenemos representación. Algunas de las cuales son:

En Valladolid hemos propuesto aprovechar los calendarios de baja apertura del 5x8 y 4x8 para **CONCENTRAR EL MAYOR NÚMERO POSIBLE DE DÍAS DE CIERRE PREVISTOS DURANTE EL AÑO EN LOS FINES DE SEMANA DE VERANO**, para poder hacer estos más llevaderos.

En Vitoria-Gasteiz, cumpliendo los diferentes acuerdos tomados en diferentes Asambleas, comenzamos a convocar **HUELGA EN LAS ACTIVACIONES** y propusimos derogar el dañino Acuerdo de flexibilidad de 2013, firmado a espaldas de los trabajadores/as, e implantar en su lugar un **SISTEMA DE CALENDARIOS DE**

APERTURA REVISABLE con sobredimensionamiento inicial de apertura de 12 días y 3 días más de flexibilidad a la baja, con **REGULACIÓN TRIMESTRAL DE JORNADA Y PLUS, SIN X Y SIN DEUDA** (propuesto también de cara al Convenio Intercentros).

Propuestas todas ellas rechazadas por Michelin y sus “sindicatos”, los mismos que llaman mejorar la conciliación simplemente a “quitar las X al 4x8 en verano”, para luego distribuirlas en el resto del año, concentrando así una mayor jornada en época veraniega. **¡TODO UN “EJEMPLO” DE DEFENSA DE LA CONCILIACIÓN!**

-Remuneración y beneficios sociales

Cuando habla de la mejora de poder adquisitivo del 3,1 % de este último período, se olvida mencionar la pérdida de poder adquisitivo del 1,6 % que sufrimos en el período 2011-2014. Es decir, que **en estos 8 últimos años hemos mejorado tan solo un 1,5 % nuestro poder adquisitivo.**

Mientras tanto, en este mismo período (2011-2018), el **BENEFICIO NETO DE MEPSA** ha sido el siguiente:

PERÍODO	2011-2014	2015-2018	2011-2018
BENEFICIO (en millones de €)	757	859	1616
INCREMENTO (% respecto período anterior)	26,1 *	13,5	39,6

*600 mill € de beneficio 2007-2010 /Fuente: Balance cuatrienal MEPSA 2007-2010/ 2011-2014/ 2015-2018

UN 39,6 % MÁS DE BENEFICIOS PARA MICHELIN FRENTE A UN MISERABLE AUMENTO DEL 1,5 % EN NUESTRO PODER ADQUISITIVO. ¡A ESO SE LE LLAMA REPARTIR LA RIQUEZA!

En lo referente al **PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL**, como sustituto de la Jubilación parcial por la vía del contrato relevo, así de primeras resulta atractivo el hecho de recibir una aportación anual de un 3% del salario, cuando en realidad no es sino **PAN PARA HOY Y HAMBRE PARA MAÑANA.**

Aparte de alargarnos la edad de jubilación, **CON EL TIEMPO PERDEREMOS DINERO**, ya que el fondo acumulado en el momento de la jubilación acabará absorbido, más pronto que tarde, **por la penalización de por vida** (entre el 6,5 % y el 8 % por año) **que conlleva jubilarse anticipadamente** (Fuente: Seguridad Social). A no ser que esperemos a la edad de jubilación ordinaria (a partir de los 65 años)...

El Plan de pensiones de Michelin obedece a un modelo privatizador y precarizador de la jubilación y la contratación, bajo el cual Michelin obtiene gran rentabilidad de unos fondos provenientes de los beneficios que le generamos. Además, **EL 3% DE APORTACIÓN NO ES CONSOLIDABLE**, pudiéndose convertir en cualquier momento en moneda de cambio para recortarnos ciertos derechos -estos sí- consolidados.

COMPETITIVIDAD

-Salarios

Comparativa de salario medio anual en diferentes países del entorno con presencia de fábricas de Michelin:

	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	R. UNIDO	ITALIA	IRLANDA
SALARIO MEDIO 2018 (en €)	26.923	39.436	50.546	44.453	31.292	46.774

Fuente: datosmacro.expansion.com

Si en MEPSA el salario medio anual ronda los 38.000€ -incluidos los salarios de 13.000 € mensuales de ciertos gerifaltos (Fuente: nómina publicada en La Leñera de Diciembre 2011)-, muy por encima del **salario medio en el Estado español, situado en 26.923 €**, y el salario medio en el resto de países del entorno con presencia de fábricas de la multinacional está muy por encima de este último, **¿HAY ALGÚN MOTIVO PARA CREER QUE SOMOS EL SEGUNDO PAÍS DE EUROPA CON MAYOR SALARIO DENTRO DEL GRUPO?**

¿EN EL RESTO DE FÁBRICAS DE EUROPA TAMBIÉN SUFREN 5X8, 4X8 Y FLEXIBILIDAD A LA CARTA?

-Jornada de trabajo

Es obvio que si nuestra jornada de trabajo al 5x8 (1598 h/año) está “tan por debajo” de la jornada media del país, es **PORQUE EN LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS DE ESTE PAÍS NO TRABAJAN EN UN SISTEMA DE LUNES A DOMINGO, COMO SÍ HACEMOS NOSOTROS/AS.**

Lo que no tenemos tan claro, es que nuestra jornada esté “tan por debajo” de cualquier jornada en el Grupo Michelin...

Si nos comparamos con nuestros vecinos y compañeros franceses:

JORNADA ANUAL MEPSA			
1X8,2X4,2X8,3X8	3X8 4P/D	SV 5X8	SV 4X8
1712 h	1680 h	1497-1598 h	1620-1668 h

Fuente: Acuerdo Variabilidad 2013

JORNADA ANUAL MICHELIN FRANCIA			
2X4	2X8, 3X8	5X8 FIJO	4X8 FIJO
1584 h	1534-1556 h	1348 h	1412 h

Fuente: Accord MFPM 35 h 19 decembre 2000 / Accord du 6 Octobre 2016 (Sindicato SUD Michelin Francia)

¿Y QUÉ HAY DEL RESTO DE FÁBRICAS DEL GRUPO? ¿EN TODAS ELLAS TRABAJAN TAMBIÉN A UN 5X8 VARIABLE CON UNA JORNADA “MUY POR ENCIMA” A LA NUESTRA?

¿PRETENDEN QUE CREAMOS QUE AHORA DE REPENTE SOMOS LOS/AS MENOS COMPETITIVOS/AS DEL GRUPO MICHELIN EN TÉRMINOS DE JORNADA Y SALARIOS?

¿TODAVÍA TIENEN LA POCA VERGÜENZA DE DECIR QUE SOMOS LOS/AS QUE MENOS TRABAJAMOS Y DE LOS/AS QUE MÁS COBRAMOS?

-Productividad y costes

Teniendo en cuenta que los beneficios netos aumentan proporcionalmente con la mejora de la productividad y disminuyen proporcionalmente con el incremento de los costes de fabricación, **¿CÓMO SE EXPLICA QUE SIENDO MENOS PRODUCTIVOS/AS Y CON UN COSTE DE MANO DE OBRA SUPERIOR LOS BENEFICIOS HAYAN AUMENTADO EN ESTE PERÍODO NADA MÁS Y NADA MENOS QUE UN 13,5 % CON UNA GANANCIA NETA POR TRABAJADOR/A DE 108.600 €?**

Salud y reflexión