



SECCION SINDICAL DE CGT
ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA TRETO, S.A.

Apartado de Correos 79
39770 Laredo - Cantabria
Teléfono y Fax - 942 62 95 70

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

A: TODOS LOS TRABAJADORES

COLECTIVO DE EVENTUALES

Desde que a finales de los años ochenta empezasen a trabajar en Robert Bosch Treto personal con contrato temporal, la CGT siempre hemos estado especialmente sensibilizados en la atención y lucha en salvaguardar las condiciones laborales de un **colectivo que en nuestra opinión era y es muy vulnerable**, debido precisamente al modelo de contratación que hasta ese momento nunca se había dado ¡¡Comenzaba en Treto a funcionar la Bolsa de trabajadores Eventuales para ocupar puestos de Operario Especialista Polivalente!!

Nuestra lucha empezó desde un principio para que la contratación se realizara de una manera honesta. Es decir, con exámenes no amañados y sin que funcionara el “dedo” del cacique de turno, tanto antes como después de la contratación. Cuando esto ha ocurrido siempre lo hemos denunciado.

En 1995, coincidiendo con la firma del 1º Convenio Colectivo de RBET, se utilizó a este colectivo de eventuales para rebajar el volumen de gasto salarial de la plantilla. Para ello, los sindicatos firmantes admitieron rebajar un 20% el salario base de los trabajadores temporales contratados hasta ese momento y los de nueva contratación. En este 1º Cº Cº introdujeron un popurrí de condiciones a negociar que afectaban a varios colectivos (los fijos directos, los indirectos, los que querían jubilarse, los eventuales, etc) que tenían sus propios intereses, de tal manera que cuando se pusiera a referéndum dicho Cº Cº fuera ratificado con un SI por la mayoría de la plantilla. **La CGT luchamos con uñas y dientes para que esto no saliera adelante**, pero no lo conseguimos: la dirección y los sindicatos firmantes (la CGT no firmó) se salieron con la suya.

Con la firma de este 1º Convenio Colectivo vino la etapa más oscura en las condiciones de este colectivo. Además de reducir el salario un 20%, tanto la contratación como el paso a fijos se realizaban de una manera arbitraria y “a criterio” de los firmantes del acuerdo. La CGT seguíamos luchando para acabar con esta nueva situación. Afortunadamente, a finales de 2006, se estableció en Cº Cº un acuerdo con dirección para que los compañeros que pasaban a contrato indefinido se realizaban por el orden de antigüedad en matrícula. Hoy en día seguimos con esta fórmula no discriminatoria.

NORMATIVA BOLSA DE EMPLEO

La lucha de CGT, también estaba y está en acordar con la dirección una normativa que regule el funcionamiento de la bolsa de empleo de este colectivo. Es decir: convocatorias, selección, regulación para incorporación, regulación de las valoraciones en su trabajo habitual, conocimiento por parte del Comité de la bolsa, etc. El establecimiento de esta normativa evitaría oscurantismo, suspicacias, etc. y TODOS (dirección, responsables de HRL, responsables de fabricación, trabajadores) tendríamos claro su funcionamiento.

¡¡Hasta ahora ha sido imposible!! La dirección se ha negado sistemáticamente a llegar a un acuerdo en este tema. ¿Por qué? No lo sabemos, pero se puede pensar que tienen algo que ocultar.

Precisamente, en el IX Cº Cº la dirección ha introducido un texto en el apartado de contrataciones que puede llevar a excluir a compañeros eventuales para su paso a fijos, la CGT no estamos de acuerdo ¡No quiere hacer normativa, pero sí quiere un cheque en blanco!

A lo largo de estos últimos años, aunque sin normativa, siempre que se han realizado convocatorias de selección, la dirección informaba al Comité de Empresa de las personas seleccionadas. Pero, ¡Sorpresa! Tras la última convocatoria realizada en febrero de este año, se han negado a proporcionar los nombres de las personas seleccionadas amparándose en la “Ley de protección de datos”

La negativa a entregar la selección de Operarios Especialistas Polivalentes, coincide con la llegada a HRL de un nuevo responsable en esta materia de contratación.

Evidentemente no dudamos de su integridad, pero sí extraña que una persona que ha conocido la etapa negra, citada anteriormente, ponga puntos oscuros nuevamente. Este hecho da lugar a pensar que detrás hay algo más que la “Ley de protección de datos”. La pregunta es ¿Protección de datos o protección de los intereses de HRL? ¡¡Nos ha visto cara de gilipollas!!

VALORACIONES DE LOS EVENTUALES

La vulnerabilidad de este colectivo se hace más evidente cuando HRL recibe las calificaciones/valoraciones que realizan los mandos sobre su comportamiento en el área en la cual desarrollan su trabajo. En muchos casos valoraciones totalmente parciales y no profesionales; ni contrastadas, ni objetivas, solo facilitadas en función del criterio personal del PO de turno; en algunos casos PO's en funciones. En este tema el oscurantismo es total y se realiza a espaldas del Comité de Empresa. Desgraciadamente el colectivo de eventuales está totalmente desamparado por la ley.

Si un eventual con pocos o muchos años de antigüedad en esta empresa, tiene “la mala chorra” de caer en manos de un responsable desaprensivo, con pocos escrúpulos o que se cree con el poder suficiente para manejar sus vidas, tanto laborales como personales, está “jodido”.

En este sentido, la mayoría de casos de los cuales podemos tener conocimiento de mala calificación pertenecen a los departamentos de CLP3, o MOE2. ¿Casualidad? En nuestra opinión NO.

Al responsable de CLP3 le gusta jugar a ser “el más recto” con las valoraciones del trabajo que desarrollan sus colaboradores, sin mirarse al espejo haciendo autovaloración. En general, su cualificación la basa en valorar negativamente a los demás, de esta manera sube su autoestima.

En cuanto a MOE2, en la actualidad destaca una línea concreta: ESTATOR PL.

Ya hemos denunciado al responsable de HRL, la situación un tanto extraña que parece se está produciendo en esta línea, donde trabajadores eventuales con antigüedad en fábrica y sin ningún problema de valoraciones en anteriores líneas, en esta línea parece que sí tienen mala valoración.

La CGT, tenemos conocimiento del mal ambiente en el clima laboral que se está dando en el turno de fin de semana del estator PL, donde un señor en concreto que ejerce de PO (no vamos a tener empacho en poner su nombre en el tablón si esta situación no se corrige) dirige a los eventuales con “mano de hierro”. Por supuesto, tiene a su selección de amiguetes o “lamerones” que le ayudan en esta labor. El eventual que no se acopla a uno y a otros “no sale en la foto”, es decir: **se le cargan con una mala valoración.**

No sabemos si el mando superior tiene tiempo en enterarse de esta situación, pero bien haría en perder un poco de tiempo en enterarse antes de firmar las valoraciones.

En MOE2 ya hemos tenido experiencias en casos de malas valoraciones, donde las mismas partían de propios compañeros eventuales sin que el mando que firmaba la valoración conociera a la persona, o hubiera dialogado con ella ¿Ocurre aquí lo mismo? ¡Un despropósito total!... Lucha fratricida, cuando estamos hablando de un puesto de trabajo.

APOYO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

La CGT vamos a continuar denunciando los abusos de poder y a los mandos que lo practiquen.

Vamos a continuar denunciando las malas prácticas de HRL... Si se dan.

Vamos a continuar con la defensa de este colectivo... Merece la pena.

Es decir, como siempre ¡**La Confederación General del Trabajo**, vamos a continuar en la lucha sindical con total libertad, en defensa de los derechos de los trabajadores!

Salud.

Treto, 8 de noviembre de 2016