

ELECCIONES SINDICALES

3 Y 4 DE MARZO DE 2017

ROBERT BOSCH FABRICA TRETO



CGT

EL SINDICATO ERES TÚ

No es posible enfrentarse a la realidad en solitario. Los trabajadores siempre hemos sacado beneficio del **APOYO MUTUO**; en el tajo, en la calle, comprobamos día a día que **LA UNIÓN HACE LA FUERZA**

Cada día es más necesario la participación activa, en lo sindical y en lo social, de compañeros y compañeras que asuman responsabilidades y compromisos. Frente a ello, La **C**onfederación **G**eneral del **T**rabajo constituye una alternativa sindical y social útil a los trabajadores. Una organización anarcosindicalista que se rige por los principios de honestidad, coherencia, transparencia, firmeza, solidaridad, asamblearismo y, sobre todo, la ilusión en un proyecto sindical y social alternativo a la explotación del hombre por el hombre: un mundo sin explotados ni explotadores.

Es necesario fortalecer aún más la opción sindical que representa la CGT, una opción autónoma, participativa, combativa y ansiosa de cambiar la sociedad. Una opción libertaria en la que te invitamos a participar.

PORQUE SOMOS UN SINDICATO ALTERNATIVO

VOTA CGT

¡Compañeras y Compañeros! Casi sin darnos cuenta tenemos a la vista unas nuevas elecciones sindicales para elegir a las personas que nos representen los próximos 4 años en el Comité de Empresa de Robert Bosch Treto.

En diciembre de 2012 (fecha de las últimas elecciones), la **CGT** asegurábamos, para la legislatura que ahora finaliza, trabajar en 2 aspectos:

1.- Garantía de luchar por la estabilidad y futuro laboral para toda la plantilla.

2.- Garantía de que TODOS nuestros delegados iban a estar los 4 años trabajando con sensatez y espíritu de lucha solidaria.

Creemos que hemos cumplido honradamente nuestra promesa. Lo creemos nosotros y muchas compañeras y compañeros que se han incorporado a nuestro sindicato.

Vamos a realizar un repaso de nuestro trabajo en estos últimos 4 años. Que, todo hay que decirlo, han sido muy intensos:

TRABAJO EN LAS NEGOCIACIONES.

2012.- “Acuerdo PL”: Este acuerdo al que llegamos con la dirección de Treto la **CGT**, junto a CCOO y UGT, estuvo envuelto en cierta polémica y críticas del otro sindicato representativo en el Comité (ASI-USO).

4 años después, pocos en Treto ponen en duda que fue un buen acuerdo (todo es mejorable) y que hoy en día la situación entre capacidad de plantilla / cantidades a producir, se ha estabilizado.

Se está fabricando el PL, incluido el estator. Tenemos más empleo en el grupo de especialistas y más empleo en el grupo de técnicos y licenciados; datos que para nosotros abren un futuro muy alentador como fábrica de producción y desarrollos. Vemos con cifras como ha cambiado la situación:

1º- El 1.01.2013 la plantilla fija era de 686 personas. El 1.01.2017 la plantilla fija es de 729 personas.

2º.- En la misma fecha de 2013, la plantilla eventual era de ¡1 persona! 4 años después, la plantilla eventual es de 110 personas... Y subiendo.

3º.- Antes de firmar el acuerdo, las previsiones para estos años eran de un exceso de capacidad de 100 trabajadoras/trabajadores, con previsión de ERTE`s. Ahora... ni parecido ¿verdad?

Hay que recordar, porque es importante, que tanto los derechos de los fijos y de los eventuales siguen intactos con respecto a hace 4 años.

2015.- “Acuerdo NBL”: En abril de este año, la dirección de Treto, en un alarde por su parte de “prepotencia intelectual” (con la idea de que el resto “somos tontos”) propuso a la representación sindical un nuevo acuerdo para así acceder a la fabricación del alternador NBL, que, en su mayor parte, se fabrica en Hungría.

Reunidos en el Orecla, **CGT** y la mayoría del Comité les dimos “calabazas”.

La situación era ridícula: la dirección estaba en una posición que sonrojaba, ya que sin mediar negociación habían pasado de hablar de contención salarial y flexibilidad a poner encima de la “mesa” una oferta “más o menos golosa”.

La CGT nos dimos cuenta de que, “**la puesta en común**” que la dirección había puesto en marcha, era una chapuza que no tenía ni pies ni cabeza...Para olvidar.

Venta de la División: En junio de este mismo año, la dirección comunicó a la plantilla que la Gerencia había decidido poner a la venta la División SG (motores de arranque y alternadores) a la cual pertenecemos el centro de Treto.

Esta noticia conmocionó a toda la plantilla por inesperada y nos metió a todos en el cuerpo el nerviosismo y el miedo a perder el puesto de trabajo.

Después de la noticia, reunidos todos los delegados en el local del Comité para ver los pasos a seguir. **CGT**, en una de nuestras intervenciones expusimos:

“Estamos de acuerdo en que hay que salir a la calle a manifestarse y exponer nuestro malestar y nuestro rechazo, pero con seriedad. A lo largo de nuestra historia, Fábrica Treto hemos realizado multitud de manifestaciones o huelgas pero sin ser noticia por altercados más o menos noticiables. La experiencia nos indica que con este sistema no nos ha ido mal del todo.”

Esta exposición la hacemos porque tenemos 40 años de experiencia en RBET y eso significa un plus de conocimiento en la empresa.

2016.- Acuerdo de Garantías: En septiembre de este año se alcanzó un Acuerdo de Garantías para que, en caso de que se produzca la salida de SG y, como consecuencia de ello, de RBET del Grupo Bosch, ello no implique una disminución de la capacidad productiva o industrial de la Planta, ni pérdida de derechos para todos los trabajadores de la misma.

En nuestra opinión el acuerdo alcanzado con la dirección de Treto y de RBIB, ha sido un gran acuerdo y un impulso a las expectativas de la plantilla de cara al futuro incierto que nos espera.

En este aspecto, **La CGT** hemos puesto nuestro granito de arena. Pero el gran valor para haber podido llegar a este acuerdo hay que ponerlo en la totalidad de la plantilla, ya que desde el primer momento el Comité de Empresa hemos estado arrojados y empujados por todos, y de esa manera todo se hace más fácil para nosotros y más difícil para la dirección.

No nos podemos olvidar y agradecer la presencia como asesor en las negociaciones del compañero Simón Souto, de la Federación Estatal, así como del Secretario General de esta Federación, Miguel Fadrique.

IX Convenio Colectivo: La negociación de este Convenio ha sido un tanto atípica por diferentes motivos:

En primer lugar, la dirección propuso, con sorpresa por nuestra parte, empezar la negociación del mismo un año antes sin que mediara preaviso ante la Dirección General de Trabajo.

En segundo lugar, la dirección con esa propuesta de negociación, lanzó una oferta de manera unilateral que enturbió el panorama tanto dentro como fuera del Comité. Posiblemente con el ánimo precisamente de romper con antelación la unidad de acción.

En tercer lugar, y una vez realizado el preaviso en julio de 2015, la dirección siguió con su proyecto de dividir al Comité, para ello mantuvo su oferta y su ánimo de no negociar.

A toda esta pantomima **CGT** le plantó cara, pero siempre con la vista puesta en mantener la unidad del Comité de Empresa hasta el último momento.

Esta unidad se rompió cuando la mayoría del Comité de Empresa voto a favor de realizar un referéndum con la propuesta de la dirección en la papeleta. **La CGT** no estábamos de acuerdo con la oferta y nos parecía un error el referéndum, por lo que no lo apoyamos. Pero antes de su celebración ya expusimos que no íbamos a firmar el Convenio Colectivo en esas condiciones. Además, señalamos algo que es vital para nosotros:

¡No íbamos a firmar el Convenio entre otros motivos por **dignidad!**

La dignidad para **la CGT** es algo que no se puede perder, porque representamos a una plantilla. Evidentemente, expusimos otros motivos ya explicados en los diferentes escritos que publicamos en su momento.

TRABAJO EN EL DÍA A DÍA.

Estas son las personas de **CGT** que han estado realizando la actividad sindical durante estos últimos 4 años.



Eduardo Gutiérrez



Roberto Campo



Carmen Salamanca



Javi Granero



Javi Laya



Sergio Pineda

Estaremos todos de acuerdo, en que no mentimos si proclamamos con orgullo que las compañeras y los compañeros han estado trabajando con ahínco todos los días para que todas las trabajadoras y trabajadores de este centro tengamos unas condiciones laborales dignas.

Se ha trabajado sin importar si la persona o colectivo que solicitaba ayuda a CGT, era afiliado del sindicato o no, fijo o eventual, era operario especialista o mando, administrativo o técnico, directivo o no. Es decir: **lucha solidaria**.

La CGT no entendemos el sindicalismo de otra forma que con el **APOYO MUTUO, CON LUCHA SOLIDARIA**. En el taller, en la oficina, en el Comité con el resto de representantes sindicales; en la empresa, en la calle...

Porque creemos que **LA UNIÓN HACE LA FUERZA**.

EL TRABAJO PARA LOS PRÓXIMOS 4 AÑOS.

En nuestra opinión nos esperan 4 años de mucha intensidad, tanto en el aspecto laboral como sindical.

La Gerencia de la Multinacional Robert Bosch, nos ha metido en un tiempo de incertidumbre con la decisión de poner a la venta la División SG.

A pesar de tener un Acuerdo de Garantías, debemos de estar atentos a los diferentes movimientos que esta circunstancia van a acarrear.

En estas elecciones, más que nunca, nos jugamos tener una representación sindical fuerte, con un sindicato como **CGT** que trabaje y que lidere a la plantilla.

Con un sindicato como **CGT**, firme en sus convicciones, con años de experiencia en esta fábrica. Que negocia de igual a igual, sin arrugarse pero con sensatez.

Con un sindicato como **CGT**, que sigue prometiendo que nuestros representantes van a continuar trabajando con la misma intensidad que se ha mantenido durante los 40 años de presencia en RBET.

Porque sabemos que la plantilla va a confiar en este tipo de sindicalismo solidario y de apoyo común. Porque sabemos que los planteamientos personalistas en el sindicalismo nunca tienen buen fin. Por todo esto y por mucho más:

LA CGT VAMOS A GANAR ESTAS ELECCIONES.

EMEROTECA DE CGT EN ESTOS 4 AÑOS.

Para no perder de vista nuestro trabajo de 4 años, vamos a reflejar en este boletín un resumen de los diferentes escritos publicados a lo largo de todo este tiempo. Si los repasáis comprobaréis que es muy ilustrativo... Es importante recordar lo que cada uno aporta.

Año 2013.

VALORACIONES Y REFLEXIONES (Treto, 28 de enero de 2013)

Hemos comenzado el año 2013 y no parece que en las relaciones laborales o humanas la actitud de la dirección vaya a mejorar, más bien todo lo contrario: Vemos con preocupación cómo se cambia a la gente de unas cadenas a otras, o incluso de un departamento a otro sin explicaciones personales; RR.HH ha decidido hacer cumplir la ley, con la modificación de la reforma laboral en las reducciones de jornada por cuidado de hijos menores de ocho años, sin buscar y conocer la problemática personal de cada trabajador que solicita la reducción de jornada a uno de los tres turnos de trabajo; han reducido el horario de apertura de la tienda de empleados; se está consintiendo, o se mira para otro lado, tratos vejatorios de algún mando directo (puesto a dedo) en las líneas de producción; en definitiva, la dirección parece que le preocupa muy poco el clima social, laboral, o humano dentro o fuera de la fábrica, clima que no costaría dinero impulsar y tratar de que sea mejor que en los últimos años. **La dirección no puede estar preocupada sólo de la productividad o de los costes, o sólo de retorcer la muñeca de los trabajadores o exprimir para que realicen más producción con menos medios.**

En nuestra opinión, para que una empresa o un grupo de trabajadores funcione como un equipo rindiendo al 100% de las posibilidades de cada uno, es no dejar de lado el aspecto personal y humano de cada individuo (el coste es cero y la rentabilidad está asegurada); es posible que toda la dirección no pueda estar atenta a lo que meramente se ciñe al aspecto personal y humano, que debiera, pero tampoco toda la dirección puede estar sólo atenta a la productividad, calidad, costes, etc. y aquí entra en juego el departamento de RR.HH que tendría que dedicarse, entre otras cosas, a poner el equilibrio entre unos aspectos y otros.

¿Tanto trabajo cuesta intentar que las personas vengamos al “curro diario” con el ánimo y la alegría de saber que se nos escucha y que además no tenemos que aguantar a ningún mando, puesto a dedo por su capacidad de sacar más producción a base de comportarse como un energúmeno?

¿Tanto cuesta hablar con las personas que solicitan reducción de jornada al turno que verdaderamente la necesitan y tratar de solucionar algún problema que pudiera tener en lugar de crear un nuevo problema?

¿Tanto cuesta mantener, físicamente, e incluso impulsar la tienda Bosch para empleados? ¿Porque en otros centros de la División en Europa si la tienen y se complementa con la tienda virtual? **La tienda Bosch**, es una posibilidad que tenemos **TODOS** los empleados (fijos, eventuales, jubilados) de obtener un ahorro, que en muchas ocasiones es mayor que la subida salarial y anual de algún Convenio.

Creemos que es un error de la dirección, y poco inteligente, no entrar a valorar estos aspectos, dando la espalda a la necesidad que tenemos todos los individuos de ser escuchados, y la necesidad y el derecho a acudir al trabajo sabiendo que la dirección nos considera personas con nombre y apellidos, y no solo una tarjeta con matrícula pero sin cara detrás.

La CGT estamos empeñados en que esto cambie, por el beneficio de toda la fábrica; si no es así, vamos hacer todo lo que este de nuestra parte dentro del Comité de Empresa para que la dirección entienda todo esto que hemos descrito como una reflexión en voz alta.

CONDICIONES DE TRABAJO EN RBET (Treto, 13 de mayo de 2013.)

Desde los primeros días del año en curso y con las previsiones de producción para este año 2013, el Comité de Empresa viene exigiendo a la dirección la contratación de eventuales.

Esta exigencia de la contratación, el Comité no la realiza de manera casual, si no, que está basada en el déficit de personal en las líneas de producción y almacenes, hecho este demostrado sobre el terreno, y posteriormente debido al cúmulo de horas extraordinarias que se realizan para intentar conseguir la producción prevista.

La presión del Comité de Empresa y su negativa a aceptar las operaciones especiales, añadido a que, incluso así, no se llegaba a los pedidos en recambios, obligó a la dirección a contratar a 28 compañeros eventuales durante algunas jornadas del mes de abril. En cualquier caso y por distintos motivos se ha estado arrastrando un déficit en la producción prevista: Comenzó enero con una cantidad negativa sobre la prevista de 16.989 aparatos; se recuperó parte en febrero pero quedó en negativo 12.166 aparatos; en marzo, con menos días de trabajo, la cantidad en negativo subió a 24.321 aparatos; en abril la dirección quitó el día "F" previsto y el dato negativo ha bajado a 6.000 alternadores. Estos datos son de alternadores EL, LIE, y LIC. En el TOPF, con menos cantidades, también se arrastra cantidad negativa. A pesar de todo esto la dirección no realiza contrataciones, por lo cual sigue descompensada la carga- capacidad.

La dirección de Treto, con la excusa de que "Hungría nos puede llevar el trabajo", parece empeñada en que los trabajadores desarrollemos nuestra labor diaria en unas condiciones de desorganización y caos total; sin saber que o quien nos va a tocar las narices cada día, o, cuál va a ser nuestra tarea; si nuestra labor se va a desarrollar en el área directa (líneas de producción), o se va a desarrollar en el área indirecta (almacenes), según las personas que falten en cada área para compensar capacidad; si en cada turno los PO's van a disponer los equipos con dos trabajadores menos o con cinco; si los TPM en las líneas se van a realizar cuando está previsto o cuando queda un hueco, con el consiguiente desbarajuste entre los mecánicos; etc. etc.

Esta desorganización (organizada, premeditadamente, por la dirección) y el caos que genera la falta de personal, no evita (más bien provoca) que la productividad esté casi en el 17%; pero también provoca y no lo evita, un malestar y un desasosiego en la plantilla que, en ocasiones eleva tanto la tensión, que se producen enfrentamientos personales entre compañeros. Tensión que provoca bajas laborales (este índice también ha subido ¿Por qué?): En nuestra opinión, debido al estado de ansiedad en unos casos y, en otros, a los altos ritmos de trabajo que se están ejerciendo.

No queremos pasar por alto que con esta organizada desorganización, la dirección está bajando la responsabilidad de la estructura hasta los PO's, o, hasta los coordinadores, según sea un área directa, o, indirecta; con la consiguiente presión hacia estos compañeros, en la mayoría de los casos con categoría C2. Mientras los mandos de los departamentos, todos fuera de Convenio, dedican su tiempo a reuniones internas o de tableros, o a una realidad de trabajo diferente a la que suponemos que marca su tarea.

La dirección, estamos seguros es consciente de todo esto, pero su fijación es la productividad. Vendiendo a la Gerencia unos datos que, aunque ciertos, no son reales porque este sistema de trabajo con plantilla reducida no se puede soportar por mucho tiempo, con lo que estamos creando un gigante con pies de barro. Porque ¿qué pasará cuando tengamos que trabajar con la realidad?, bajando a una productividad más real. ¿Hasta cuándo piensa la dirección que la plantilla puede soportar esta presión?



ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2013 (Treto, 18 de septiembre de 2013)

Prima de producción: Se está dando el caso, cada vez más frecuente, de que cuando algún trabajador acude al servicio médico, bien para consulta o reconocimiento, bien para rehabilitación, el mando directo correspondiente le saca de horas blancas en la producción, computándole ese tiempo como horas rojas, con el consiguiente perjuicio económico del trabajador afectado, cuando el tiempo de su estancia en ese servicio no depende del trabajador. Esto no puede ser; y si a esto le añadimos que en este tema se establece el “amiguismo” por parte de los mandos, pues campo perfecto para crear más malestar en la plantilla y más abuso de poder. Este es un tema que la dirección ha quedado en dar una respuesta al Comité y estamos a la espera.

Absentismo: Este tema la dirección de Treto siempre le encara llevándole al terreno que para ella es más preocupante: Los números y sus porcentajes, olvidando que detrás de esos números hay personas que en algunos casos lo están pasando mal.

El Comité de Empresa ya le ha advertido a la dirección, que hay que estudiar el por qué el absentismo sube más en unas áreas que en otras, o por qué cada vez son más los casos de Incapacidad Transitoria (baja laboral) por problemas musculo- esqueléticos, problema este que debiera reconocerse como enfermedad profesional y que en la mayoría de los casos los trabajadores lo sufren en silencio y con la preocupación de no ver mejoría; siendo, además, una enfermedad que en muchos casos no se aprecia a simple vista, esto motiva que en algún caso lleve la incompreensión de la gente que te rodea.

Posiblemente este sea uno de los mayores problemas que tiene Treto, por no decir el mayor, dentro de su actividad productiva, y que el Comité de Empresa y los Delegados de Prevención deberán de meterse de lleno.

Estos y otros temas, más o menos graves (calendarios 4º/5º turno, falta de información a compañeros eventuales, etc.), crean malestar y enrarecen más un ambiente ya de por sí enrarecido, y la dirección, con el departamento de RRHH al frente, debería poner los medios necesarios para que varios pequeños problemas no terminen convirtiéndose en uno grande.

EL PERSONAJE DEL CRONÓMETRO (Treto, 01 de octubre de 2013)

Quién es este personaje. Quién es este hombre, al que vemos día tras día con un cronómetro en la mano... ¿Es un árbitro de fútbol? No, no es un árbitro de fútbol. ¿Es un juez de atletismo? No, tampoco parece ser un juez de atletismo. ¿Es cronometrador oficial de ciclismo? Pues, que sepamos, tampoco es cronometrador oficial de ciclismo. Entonces, ¿Quién es el personaje en cuestión? Bueno... Ejémmm... podríamos decir sin temor a equivocarnos que es el clásico **tocagüevos** que por desgracia toca sufrir. O sea... ¿Que el personaje del cronómetro es el **tocagüevos**? Sí, eso, es un **¡to-ca-güe-vosss!**...Así, como suena (ya sentimos que el adjetivo calificativo sea suave, pero nos han pillado con la cabeza fría), y lo pueden certificar los compañeros que le sufren.

Es el personaje que, cronómetro en mano, se cree con el derecho de echar el aliento encima del cogote de las personas. Es el personaje que, cronómetro en mano, cree tener el poder suficiente para presionar a las personas a su cargo hasta hacer que se pongan de los nervios. Es el personaje que, cronómetro en mano, suple su capacidad profesional con una capacidad infinita para vejar a las personas. Es el personaje que, por ser un **tocagüevos** con el cronómetro en mano, puede en cualquier momento provocar un altercado, de no sabemos qué consecuencias. Es el personaje que una dirección sería desterraría de su cargo; y de no ser así, un Comité de Empresa serio le pararía los pies, el cronómetro o la fábrica.

Por supuesto, que la CGT estaríamos y estamos en esta o en cualquier Empresa, siempre dispuestos a parar los pies de este tipo de personajes **tocagüevos**, con o sin cronómetro; pero estamos seguros de que en esta fábrica de Treto, la dirección con el panorama social tan idílico que nos pinta con la “VISIÓN TRETO 2016”, no lo puede ni debe permitir.

Pero, ¿este personaje existe en ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA TRETO? Bueno... Ejémmm... Seguro que no. ¡O sí compañeros! ¿Existe?

TIENDA BOSCH (Treto, 19 de diciembre de 2013)

Como todos los trabajadores ya conocéis, desde hace tres años la dirección de Treto está empeñada en cerrar la **Tienda Bosch** con la disculpa de poner en marcha una Tienda ON-LINE, tratando de convencernos de la mejora que supone para los empleados de Treto.

La CGT, no dudamos de las bondades de una Tienda on-line, pero tampoco dudamos del perjuicio que supone el cierre de la Tienda Física; por tanto rechazamos esta decisión unilateral de la dirección. Intención que, más intensamente, está llevando a cabo desde el pasado 4 de noviembre de 2013, aunque oficialmente lo ha comunicado al Comité de Empresa el 17 de diciembre de 2013, haciéndolo efectivo el 31 de diciembre. Por este motivo, el pasado 22 de noviembre, el Comité de Empresa tomó el acuerdo de llevar el tema al juzgado, hecho este que ya se ha iniciado con la comparecencia previa en el ORECLA el pasado 17 de diciembre, con el resultado de: **sin ADVENENCIA**. Por lo cual se va a iniciar el proceso de **denuncia al juzgado**, denuncia que se va a realizar a través de los servicios jurídicos de la CGT, tal y como se acordó por el Comité de Empresa.

La Tienda Bosch lleva funcionando en Treto desde el año 1984, primero con atención del Concesionario "Castellanos de Santander", en el edificio "A", y desde el año 1999 con atención de trabajadores Bosch, en el local actual. A pesar de lo que la dirección quiere hacer creer, las ventas en productos y en lo económico han sido siempre importantes, ya que las ventajas en precios y sobre todo el pago por nómina incitaban a la compra. Lógicamente, antes incluso de 2010, coincidiendo con la decisión de la dirección de cerrar la Tienda, las ventas han ido descendiendo, pero esto es debido al estrangulamiento/descapitalización que la propia dirección ha realizado acortando a la mitad el horario de atención a los empleados; el descenso paulatino de productos a la venta y, por último escudarse en falta de personal para atenderla (recordar que, en su día, el horario de atención era de 8 horas diarias con dos trabajadores en el mismo, y todo el catálogo de productos Bosch, incluida gama blanca, a la venta). ¿Por qué la dirección no publica las ventas de años anteriores a 2010? En nuestra opinión, porque quieren engañar haciendo creer que el cierre de la tienda es un chollo para los trabajadores. Viniendo de esta dirección ¡imposible!

Si la dirección de Treto creyera realmente en los VALORES BOSCH, o en su propio eslogan, actuaría como en los centros de Alemania, donde disponen de las dos Tiendas (la física y la virtual), como ejemplos dos Centros de la misma División SG, Hildesheim y Schwieberdingen (publicamos fotos).

Si la dirección fuera sincera en su discurso cuando habla de los valores Bosch, **No solo no cerraría la Tienda Bosch, si no que la ampliaría. La ampliaría creando un gran espacio de exposición** de todos los productos que el grupo Bosch fabrica a nivel mundial. Un espacio donde los trabajadores (en activo, jubilados, eventuales, etc.) y sus familias puedan conocer todos esos productos, como y donde se fabrican. Un espacio donde se pueda comprar, charlar, tomar un café, compartir vivencia con tus compañeros y sus familias (incluidos directivos y directores); en definitiva, un espacio donde además de comprar, se dé la oportunidad de fomentar esos valores que tanto predica la dirección, pero que en la realidad no lleva a cabo.

AÑO 2014

A TODOS LOS TRABAJADORES (Treto, 27 de enero de 2014)

LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CON REPRESENTACIÓN DE CINCO DELEGADOS EN EL COMITÉ DE EMPRESA DE ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA TRETTO, DENUNCIA PÚBLICAMENTE LA PRESIÓN / INTIMIDACIÓN QUE LA DIRECCIÓN DE ESTA EMPRESA ESTÁ EJERCIENDO SOBRE LOS COMPAÑEROS EN SITUACIÓN DE I.T. (BAJA LABORAL).

ESTA PRESIÓN / INTIMIDACIÓN ESTÁ SUPONIENDO EN LOS COMPAÑEROS PROBLEMAS SICOLÓGICOS Y, ADEMÁS, ESTÁ SUPONIENDO UN PELIGROSO DETERIORO EN LAS RELACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL RESPONSABLE DEL SERVICIO MÉDICO DE LA EMPRESA; SERVICIO MÉDICO, RECORDEMOS, INTEGRADO Y DEPENDIENTE DEL DEPARTAMENTO HRL; DEPARTAMENTO QUE, A SU VEZ, DEPENDE DE COR, Y COMO MÁXIMO RESPONSABLE PM.

La dirección de Treto, con este método, pretende y trata de reducir el absentismo laboral por I.T., que en el año 2013 se sitúa en el 5,7%, un punto por encima de lo que terminó el 2012, en la supuesta idea de que los médicos de la Seguridad Social, responsables principales de dar la baja laboral, son muy “suaves” con sus diagnósticos.

La dirección, en concreto HRL, debería ocuparse más en estudiar y analizar los motivos por los cuales muchos trabajadores causan baja laboral por problemas musculoesqueléticos, y/o por qué esos problemas se consideran “enfermedad común”; cuando ahora mismo, es la más común de las enfermedades.

2010/2014... CUATRO AÑOS DE GESTIÓN (Treto, 16 de junio de 2014)

Pues sí compañeros, aunque no lo parezca ya han pasado cuatro años desde que el 1 de febrero de 2010, los Sres. José Luís Gutiérrez y Markus Littig, tomaran las riendas para dirigir Robert Bosch España Fabrica Treto; el primero como director general de la Fábrica (PM), y el segundo como responsable del área económica y Recursos Humanos (COR), o director adjunto.

La CGT, como tenemos por costumbre y dado que entendemos que cuatro años es un tiempo estimable, vamos a realizar un escrito analizando y valorando lo que ha supuesto para RBET estos cuatro años de gestión; cómo han cambiado los datos en la carga - ocupación; cómo han llevado la organización interna: Nombramientos, cambios, organización del trabajo, etc.; cómo está el clima social y laboral en el centro, las luces y sombras que se han producido. En definitiva, si con esta dirección y en este tiempo, Treto está en mejor o peor disposición de afrontar el futuro con más o menos expectativas.

ORGANIZACIÓN INTERNA:

La opinión general de las personas que trabajamos en Bosch Treto, es que la organización de trabajo durante estos últimos años está siendo un caos (no quiere decir que anteriormente fuera buena), y como “lo que no mejora, empeora”, en la actualidad estamos pasando por uno de los peores momentos de control organizativo.

La CGT, ya hemos denunciado en varias ocasiones, por escrito a todos los trabajadores y verbalmente a la dirección, nuestra opinión contraria a como se desarrolla este aspecto: Da igual que se hable del trabajo a pie de máquina, del trabajo de los mandos más o menos directos, de los planificadores de líneas, etc. Sí parece que han acertado ¡Por fin! con el proyecto de la logística interna.

Asimismo hemos advertido repetidamente al director, Sr. Gutiérrez, que con el número de personas de la actual plantilla no podemos dedicarnos a atender a otros centros (por el hecho de ser Planta Líder) porque desatendemos el nuestro, con el riesgo que ello supone de “estrellarnos”.

Un aspecto importante en la organización de cualquier Empresa es la profesionalidad con la que desarrollan su trabajo las diferentes escalas de mandos. Con este criterio vamos a analizar algunos cambios y/o nombramientos que se han ido produciendo durante los cuatro años:

HRL:

Tras la entrada de los nuevos responsables en la dirección de Fábrica Treto, Sres. Gutiérrez y Littig, la CGT ya dudábamos de la idoneidad de que el departamento de Recursos Humanos (HRL) dependiera del Sr. Littig (área económica) y no directamente del Sr. Gutiérrez (PM), y así lo reflejábamos por escrito. Recientemente hemos publicado otro escrito centrado exclusivamente en este departamento porque los hechos nos han ido dando la razón, pero vamos al histórico.

A finales de 2010, la nueva dirección prescindió del responsable de HRL, y nombra en los primeros meses de 2011, responsable de este departamento a la Sra. Verónica Rodríguez, con experiencia de Recursos Humanos en otros centros de Bosch. En diferentes ocasiones la CGT ya hemos manifestado lo que opinamos de la labor desarrollada por la Sra. Rodríguez (nada positiva), pero no vamos a repetir lo mismo porque más adelante se puede comprobar por qué esta valoración. Para ser honestos, también hay que decir que la información documental que recibe el Comité ha mejorado desde que la Sra. Rodríguez ocupa este puesto.

Como primera medida, el Sr. Littig puso a una persona de “su confianza”, Sr. Samuel González, en un área de HRL. Nunca hemos entendido muy bien este cambio, ya que si el Sr. González funcionaba bien en el departamento de procedencia ¿Para qué cambiarle a un departamento donde no tenía ninguna experiencia? Por otra parte ¿No había nadie en HRL con conocimientos y experiencia suficientes? ¿Para qué sirve el progreso en tarea o promoción interna de las personas? Además, no ha descubierto nada nuevo que podamos destacar.

RESUMIENDO:

Con este análisis y valoraciones, en ningún momento hemos querido poner en duda la cualificación o formación académica de los aquí mencionados, no es nuestra intención descalificar. Como representantes de los trabajadores creemos que tenemos derecho, y además, tenemos la obligación de ser portavoces de la opinión que tienen sobre estos temas, porque el devenir de la fábrica depende de ello. ¡Todas las personas no valemos para todos los puestos! Este análisis se tiene que entender como una auditoría interna hacia la organización de la Empresa. La dirección tiene que saber acertar con el puesto idóneo para cada persona, en caso contrario algo falla y no lo estará haciendo bien.

El desacierto, y sin duda otros factores de “presión” añadidos, inciden en la más que evidente desorganización que existe, sobre todo en taller: Muchos de los operarios están de “aquí para allá” continuamente, incluso, haciendo relevos para el descanso por fatiga de compañeros de otra cadena; los mandos andan perdidos en papeles y reuniones de tableros, con lo cual desatienden su función específica; la dirección parece no dar importancia al trabajo de los planificadores técnicos, incluso, en alguna línea no existe planificador técnico; el servicio de mantenimiento parece totalmente insuficiente; etc., etc.

AÑO 2015

OCUPACIÓN EN RBET (Treto, 10 de marzo de 2015.)

El pasado 2 de marzo, la dirección de Treto convocó a la comisión de ocupación y empleo del Comité de Empresa a una reunión para tratar el asunto: **Situación ocupación en RBET (puesta en común).**

El acta de esta reunión ha estado publicada en los tableros del Comité de Empresa (se adjunta anexo).

Queremos centrarnos en la propuesta que la dirección realizó para, según ella, *podar acceder a fabricar importantes cantidades del NBL*, cantidades que actualmente se fabrican en Hungría. En concreto, la propuesta fue: **Negociar de una manera rápida el IX Convenio Colectivo**, con dos puntos a negociar: contención salarial y aumento de la flexibilidad.

La CGT, como siempre hacemos, vamos a dejar clara nuestra opinión sobre este particular:

Negociar el IX Convenio Colectivo.

El VIII Convenio Colectivo acaba el 31 de diciembre de 2015. No deja de sorprender que la dirección haya dado este paso con tanta antelación (diez meses), ya que generalmente siempre es el Comité el que preavisa con el mes de antelación a su vencimiento, y es la dirección la que duerme la negociación para acabar firmando con un año de retraso. Ahora parece que quiere cambiar la estrategia; no sabemos si la presencia en Treto del Sr. López San Román (RBIB/HRC) ha influido en esta decisión, pero estamos seguros de que su visita el pasado 23 de febrero no ha sido para “conocernos y pasar un rato”.

Por otra parte, y aunque sería lo ideal, es difícil de combinar negociación de un Convenio y rapidez; explicamos: una vez que alguna de las partes realiza el preaviso se tiene que constituir la Comisión Negociadora de Convenio, que tiene sus plazos. Asimismo, la representación de los trabajadores tiene que elaborar y aprobar la Plataforma de Convenio con los puntos a negociar por la parte social, se presenta a la dirección y puede comenzar la negociación. Todos estos trámites requieren ocupar un tiempo prudencial. Por este motivo, también sorprende que la dirección intente negociar de “manera rápida”.

Señalado este proceso, la dirección tiene que ser consciente de que, cuando se inicia la negociación de un Convenio Colectivo encima de la mesa están las propuestas de las dos partes, de la dirección y la social, y que el contenido de nuestro Convenio abarca más de 80 artículos. En algunas ocasiones cuando estas negociaciones se atascan la dirección amenaza con paralizar el traslado de producción de nuevos productos, evidentemente la representación de los trabajadores también dispone de herramientas para intentar alcanzar sus objetivos.

En fin, si analizamos con detalle no parece muy razonable la propuesta de la dirección. En nuestra opinión sería más eficiente seguir aprovechando el VIII Convenio Colectivo y subir el ánimo de la plantilla con la fabricación de nuevos productos. Este hecho sería un buen acicate para demostrar que los esfuerzos realizados por los trabajadores y sus representantes son positivos y dan sus frutos. Adelantar negociaciones aprovechando circunstancias de merma en la producción no es buena idea ya que parece más una amenaza que un diálogo entre las partes.

¡Las negociaciones de cualquier tipo se tienen que hacer de igual a igual! Lo contrario se llama chantaje y eso nunca resulta positivo.

VAMOS A SER SERIOS (Treto, 13 de abril de 2015.)

En las diferentes reuniones mantenidas para tratar el asunto que la dirección denomina **negociaciones para acceder a la producción del New Base Line (NBL)** ya advertíamos de que no se entendía a cuento de qué la dirección ponía sobre la mesa este tema, sin más razones que la fabricación de un excedente de producción de un alternador que ya se fabrica en Hungría, y advertíamos que, independientemente del resultado, lo que se había conseguido era crear división y cabrear a la plantilla. Además, advertíamos de las repercusiones que este asunto podía acarrear.

La dirección, posiblemente mal asesorada, **comenzó el 2 de marzo el acto de una comedia** con la excusa de la falta de ocupación para finales de este año y para los dos próximos años, que ha finalizado el 10 de abril en la reunión celebrada en el ORECLA con el Acta de NO AVENENCIA.

¿Cuál ha sido el motivo o los motivos que han llevado a la dirección de esta empresa a tomar esta iniciativa? Ciertamente no lo sabemos. Lo que sí sabemos es que ha sido un camino totalmente equivocado y que pone en riesgo el buen clima laboral que tiene que darse en la plantilla, y pone en riesgo el diálogo serio que tiene que haber entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Si esta empresa tuviera una dirección de Recursos Humanos con capacidad de comunicación y relación con los diferentes sindicatos representados en el Comité de Empresa, hubiera tenido en cuenta nuestra opinión antes de meternos en este lío. Pero no. Además de cargarse y suprimir el puesto de Relaciones Laborales empieza la casa por el tejado: primero lo lía y luego pretende que los sindicatos demos la solución.

A pesar de la actuación “titiritera” de la dirección, **la CGT hemos actuado con la seriedad que exige el guion.** Hemos acudido a todas y cada una de las reuniones a las que hemos sido convocados, en fábrica y en el ORECLA, por respeto a la dirección y, sobre todo, por respeto a los trabajadores, a los cuales representamos. Por cierto, la responsable de Recursos Humanos, Sra. Rodriguez, no ha acudido a estas reuniones ¿Es normal esto si la dirección alega que el acuerdo es muy importante?

Hemos puesto siempre encima de la mesa la necesidad de **abrir un proceso de negociación colectiva** si la dirección quiere negociar un acuerdo, donde se ponga encima de la mesa de negociación la Plataforma aprobada por el Comité y no los puntos que individualmente a los diferentes sindicatos se nos ocurra. Por este motivo en ningún momento de las reuniones mantenidas en el ORECLA hemos propuesto puntos para la negociación. Hemos intentado convencer de que la salida más favorecedora para el presente y el futuro de la plantilla de fábrica Treto era seguir hasta última hora con el acuerdo del PL y no poner en peligro sus resultados. Que ha hecho la dirección ¡NI PUUUTO CASO!

Repetimos. **La CGT acusamos a esta dirección de haber montado una comedia que puede tener un final trágico.**

PROPUESTA DE ACUERDO IX CºCº (Treto, 22 de junio de 2016)

¡Compañeros! Tras las Asambleas celebradas el pasado 23 de mayo, la Comisión Negociadora del IX CºCº ha mantenido nuevas reuniones para tratar de llegar a un principio de acuerdo con la dirección, plasmar este principio de acuerdo en un documento y presentarlo al Pleno del Comité de Empresa para que los sindicatos representados en el mismo nos pronunciemos al respecto. Por este motivo este sindicato vamos a ser claros en nuestra postura con respecto al documento presentado:

¡LA CGT NO VAMOS A FIRMAR ESTE PRINCIPIO DE ACUERDO! Y no vamos a firmar entre otros motivos que explicamos más adelante por uno muy importante ¡POR DIGNIDAD!

Compañeros, la dignidad no la podemos tasar ni poner un valor económico, cada uno pone el listón en la medida que estima conveniente, pero en este momento creemos que el listón de la dignidad la dirección pretende ponerla muy por debajo de lo que la plantilla en general nos merecemos. Lo explicamos:

La CGT tenemos la impresión que desde abril de 2015 la dirección se ha dedicado a jugar con nosotros. En este sentido el Comité de Empresa, tal vez obsesionados con mantener con cierta hipocresía “unidad de acción”, hemos caído en el error de seguir este juego, para ello llevamos más de un año primero con la propuesta de la dirección que denominaba “acuerdo para obtener cantidades del alternador Base Line” y después, a partir de julio de ese mismo año, la negociación del IX CºCº, tomando como base de partida la propuesta presentada por la dirección en el mes de abril y la Plataforma aprobada por el Comité de empresa.

La negociación del IX CºCº comenzó con la siguiente expresión de la dirección “*estamos dispuestos a negociar pero sin cambios fundamentales de nuestra propuesta*”.

A partir de ahí, la dirección ha ido manteniendo una guerra psicológica con los representantes y con la plantilla, en un ir y venir de la fábrica al ORECLA y al revés, dando un paso hacia adelante y dos hacia atrás... **Pero siempre manteniendo en los tres primeros años los números de su oferta.**

Después de 30 reuniones de Convenio, la dirección ha entregado el pasado 17 de junio su última propuesta de Principio de Acuerdo (propuesta que el Comité de Empresa ya había adelantado en las Asambleas).

En esos mismos años, sí se ha conseguido adelantar la contratación a 5 compañeros aproximadamente, tanto para el 2016 como para el 2017, pero ha sido a cambio de realizar su contrato indefinido sustituyendo a compañeros que se puedan jubilar con contrato de relevo. Igualmente, el acercamiento, que va a suponer un incremento del 0,8 % para los directos c/VT, ha tenido variación ¡Se van a ahorrar unos 40.000 € brutos! con respecto a su propuesta inicial. En definitiva: *sin cambios fundamentales de su propuesta y nada que ver con la propuesta del Comité.*

El Comité de Empresa hemos conseguido que la dirección “entre” a un Convenio de 5 años, pero para ello ha contemplado que necesita **humillar al Comité** como pago al atrevimiento que se tuvo en abril de 2015, rechazando negociar un *acuerdo para obtener cantidades del BL.*

¿Humillación? Sí, eso es lo que pretende la dirección con el texto del principio de acuerdo ¡Humillar! Sobre todo, después de ver como se desarrollaron las Asambleas convocadas por el Comité. A partir de ese momento no ha estado dispuesta a negociar y ha introducido textos que anteriormente no estaban en la mente de nadie.

La CGT no vamos a firmar un acuerdo con una subida salarial provisional para los dos últimos años del 1% (muy por debajo del 1,7% de Madrid, por ejemplo).

La CGT no vamos a firmar un acuerdo de contratación indefinida con un texto introducido por la dirección tanto para unas posibles contrataciones adicionales cómo los requisitos para el resto.

¿Tendrán razón aquellos que opinan que la plantilla directa está discriminada por esta dirección?

¿Cómo puede ser que para llegar a ser indefinido un Operario Especialista, categoría A2, tenga que estar 15 o 16 años pasando valoraciones (en muchos casos subjetivas y mal intencionadas) y pasando reconocimientos médicos

continuos? Y sin embargo, para ser indefinido un trabajador en puesto Técnico, categoría D, E o en adelante, con seis meses un reconocimiento y una valoración sea suficiente ¿se puede entender? NO.

La CGT no vamos a firmar un acuerdo con el texto introducido unilateralmente por la dirección para comunicar con 3 días de antelación, tres de los días “F” de su designación.

En definitiva, lo dicho: **la CGT no vamos a firmar este acuerdo por estos motivos y por DIGNIDAD.** Y para mantener la dignidad no hace falta “ir a la guerra”, sólo hay que mantenerse firme y con la cabeza alta. Por ejemplo manteniendo una actitud pasiva en “saraos” como los que parece pretende organizar la dirección en los próximos días del mes de julio.

¿ALGO QUE CELEBRAR? (Treto, 05 de julio de 2016)

Ayer, 4 de julio de 2016, la dirección de Treto ha organizado y patrocinado una fiesta “Coctelera y discotequera” que a los delegados de CGT nos ha dejado a la vez que sorprendidos, avergonzados.

¿Había algo que celebrar y la CGT no nos hemos enterado? ¿Ha cambiado nuestra situación y la Multinacional Robert Bosch ya no nos vende? ¿Ha cambiado algo con respecto a, justo hace un año, cuando nos concentrábamos en portería con carteles de “Treto no se vende”?

Si ha cambiado algo por favor que nos lo expliquen y cancelamos las reuniones de negociación del STAGE. De no ser así, y creemos que no es así... ¡NOS HEMOS VUELTO TODOS LOCOS!

Para los delegados de CGT, más o menos veteranos (podemos afirmar que para otros compañeros también), la fiesta “coctelera y discotequera” de ayer, 4 de julio de 2016 y dada la situación actual que atravesamos, ha sido de lo más desafortunado en los 60 años de historia de Fábrica Treto. Desafortunado asimismo, lo de algunos delegados del Comité de Empresa pensando que ya estaban en Cancún de vacaciones. Ojalá no pase a la historia como algo en lo que nunca se tenía que haber participado porque “todo fue un engaño”... Ojalá no pase.

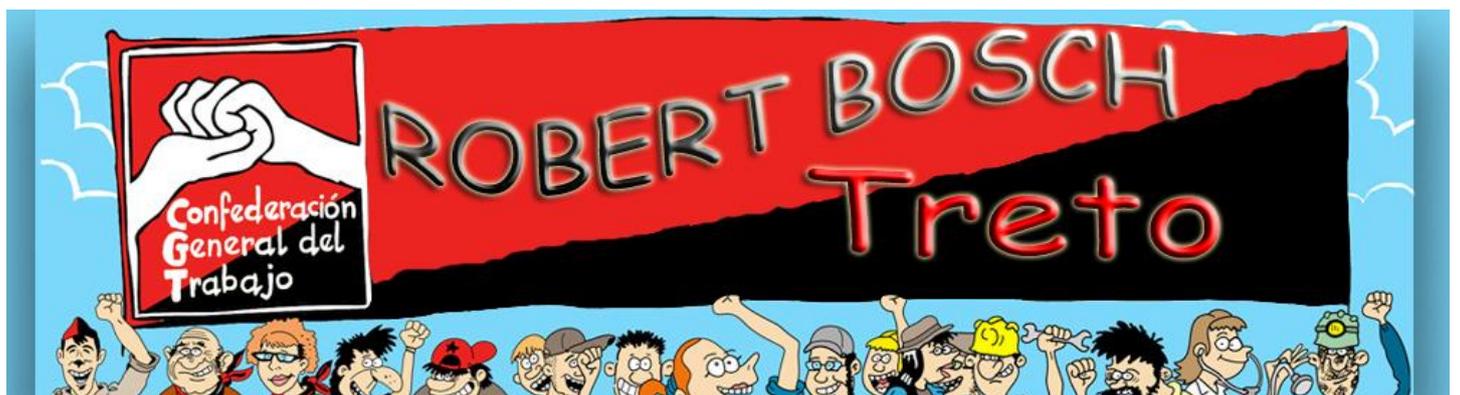
¿Con qué cara contamos fuera que seguimos en venta si se oía la música desde Colindres?

¿Con qué cara comenzamos las reuniones de negociación del STAGE?

La CGT no estamos en contra de “vendernos” en el exterior cómo Fábrica Líder y vender nuestro producto “Made In Treto”. Eso siempre es positivo, pero ¿Hacia falta organizar esta “fiesta pagana”?

Por otra parte, nos ha parecido de muy mal gusto (por ser suaves) utilizar a los becarios para ser empleados de esta fiesta, cuando ni tan siquiera se les subvenciona lo que consumen en el comedor de la fábrica.

¡Deprimente!... Muy deprimente lo ocurrido ayer, 4 de julio de 2016.



IX CONVENIO COLECTIVO (Treto, 28 de octubre de 2016)

LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) NO VAMOS A FIRMAR EL IX CºCº

Cuando en el mes de junio en el Pleno Extraordinario nº 27 la mayoría del Comité de Empresa (UGT, CCOO, ASI-USO y José Ortiz) decidieron poner la propuesta de la dirección a referéndum de la plantilla, la CGT, respetando la decisión de la mayoría ya adelantamos en el escrito de fecha 22 de junio, que no íbamos a firmar el principio de acuerdo entre otros motivos por DIGNIDAD.

La dirección ha tratado siempre de inculcar entre la plantilla que somos unos privilegiados en nuestras condiciones salariales y sociales, y en muchos casos consigue que haya compañeros que acepten con resignación esa condición. ¿Privilegiados? Privilegiado es la persona que consigue vivir sin trabajar, libre de enfermedades y abusando en años de su ancianidad. Eso es privilegio ¿El resto?

¿Es privilegio nuestra pretensión de mantener y cobrar un salario digno por trabajar? ¿Es privilegio mantener unas condiciones laborales dignas y nunca por encima de lo que marca la ley? ¿Es privilegio pretender tener un contrato indefinido después de 16 años de eventual? ¿Es privilegio...pretender trabajar con la dignidad que cualquier persona se merece? La respuesta es NO. Y si la dirección piensa lo contrario que se apliquen el cuento.

Es una pena que no se forzara más defendiendo las propuestas del Comité de Empresa, sabiendo además, la decisión de la Gerencia de poner en venta la División. Aunque pueda parecer incongruente, no es así. El posible comprador tiene que saber y percibir por donde nos movemos esta plantilla.

El referéndum salió como salió (40 votos de diferencia del SI sobre el NO) y se entiende que los delegados que apoyaron el referéndum le tienen que asumir...Pero ese es un aspecto que cada uno dará sus explicaciones.

ANTECEDENTES

Queremos recordar cómo la dirección trató de dar un “golpe de estado chusquero” al Comité de Empresa, allá por el mes de abril de 2015, cuando propuso negociar el IX CºCº para poder acceder a la producción del NBL. Recordamos cómo lanzó ¿unilateralmente? Una propuesta de acuerdo que dividió en un principio al Comité de Empresa y que dividió, y es lo más grave, a la plantilla.

La CGT nos mantuvimos firmes en nuestra posición contraria a entrar en ese juego y en esa posición seguimos. Lo decíamos en el escrito referido anteriormente: **la dirección no nos va a humillar**, ni a nosotros ni a lo que representamos... ¡Nos sobran “güevos” y honradez! Y los que nos conocen, y conocen la trayectoria de la CGT, lo saben.

TIEMPOS DIFERENTES, NEGOCIACIONES DIFERENTES

La CGT, en los últimos años ha firmado el V, VI, VII y VIII CºCº, así como el Acuerdo del PL. Las condiciones de los mismos habrán gustado más o menos, tanto a nosotros como a la plantilla, pero ni uno de estos acuerdos partía de una condición humillante. Es más, recordamos que la firma del V CºCº trajo consigo la condición de Planta Líder, que dio y da trabajo tanto a técnicos como a operarios especialistas.

Recordamos como el acuerdo del PL (denostado por algunos) ha traído plena ocupación para la plantilla fija, y hoy en día no solo eso, si no que ha supuesto la contratación de más técnicos y la contratación de 200 eventuales para operarios especialistas.

Si en el año 2012, los firmantes del acuerdo (UGT, CCOO y CGT) hubiéramos cedido a las presiones de los que predicaban por el taller que éramos unos vendidos ¿estaríamos en la misma situación? No lo sabemos... Sí sabemos cómo estamos. Este hecho ha supuesto que las negociaciones mantenidas para el Acuerdo de Garantías en el proceso Stage se han realizado desde una posición de fuerza. ¿Qué posición hubiéramos tenido si como advertía la dirección, en estas fechas teníamos falta de ocupación para 100 personas?... cada uno podéis sacar vuestra propia respuesta.

Lo dicho... Tiempo diferente, negociación diferente, y sobre todo DIGNIDAD Y BUENA FÉ.

COLECTIVO DE EVENTUALES (Treto, 8 de noviembre de 2016)

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.

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 CºCº 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.

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!

ELIGE CGT, TRABAJAMOS PARA VOSOTROS



2017

ELECCIONES SINDICALES

Taller

Oficinas



Roberto Campo



J.M Iborra



Fermín Rivas



Sergio Abascal



Gonzalo Villegas



Eduardo Gutiérrez



Javi Laya



Fidel Isequilla



Ana I. Quintana



Luis Salmón



Roly Diego



Javi Granero



Aurora Cuero



Gema Lavín



Noelia Lastra



Agustín Arrébola



José López



Carmen Salamanca



Isabel Vidal



Miguel Aja



Francisco Ricondo



Pili Herrero



Rosma Albo



Sergio Pineda



Pedro V. Martínez



Ángel Simón



Jorge Ruiz

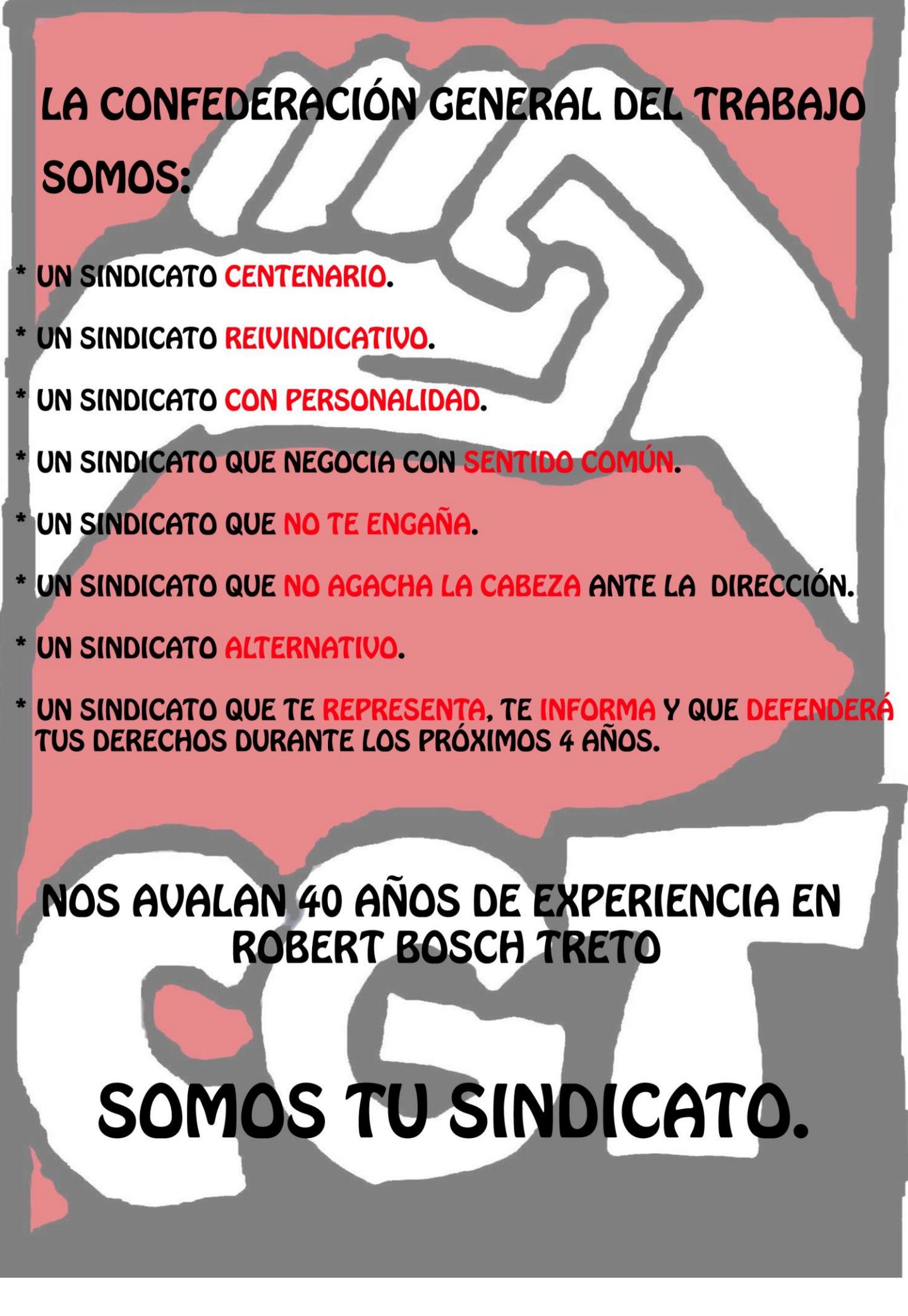


Alejandro Gutiérrez



José Miguel Arce

VOTA CGT



**LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SOMOS:**

- * UN SINDICATO **CENTENARIO.**
- * UN SINDICATO **REIVINDICATIVO.**
- * UN SINDICATO **CON PERSONALIDAD.**
- * UN SINDICATO QUE NEGOCIA CON **SENTIDO COMÚN.**
- * UN SINDICATO QUE **NO TE ENGAÑA.**
- * UN SINDICATO QUE **NO AGACHA LA CABEZA ANTE LA DIRECCIÓN.**
- * UN SINDICATO **ALTERNATIVO.**
- * UN SINDICATO QUE TE **REPRESENTA, TE INFORMA Y QUE DEFENDERÁ TUS DERECHOS DURANTE LOS PRÓXIMOS 4 AÑOS.**

**NOS AVALAN 40 AÑOS DE EXPERIENCIA EN
ROBERT BOSCH TRETO**

SOMOS TU SINDICATO.