



LA CHARCA

BOLETÍN INFORMATIVO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN
ROBERT BOSCH TRETO
Nº1- MARZO DE 2017



EDITORIAL

Compañeras y compañeros, celebradas las elecciones sindicales los días 3 y 4 de marzo, con un buen resultado para las candidaturas de CGT (4 en taller y 1 en oficinas) manteniendo los 5 delegados que ya teníamos en el Comité, hemos decidido, en esta nueva andadura, acercar aún más la información y el trabajo de CGT a toda la plantilla, conscientes de que la información y la lectura en los tablones informativos se hace muy difícil por las condiciones y ritmos de trabajo que se vienen imponiendo en la empresa y que condicionan todas las pausas de descanso.

Se nos ha ocurrido poner este nombre (**La charca**) al boletín, porque es una zona que identifica los inicios de la construcción de esta fábrica. **La charca**, es la zona de marisma que se encuentra detrás del muro de cierre junto a la nave de almacén, retiene parte de las aguas que proceden de los manantiales de Treto y que desembocan en la ría por debajo de la antigua nave de barcos (nave 112).

Además, nos va a servir en cada boletín para “tirar” a la misma, de manera ficticia claro, a la persona, colectivo o asunto que consideremos se ha merecido este “honor” **¡A la charca!**

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

ELECCIONES SINDICALES 2017

	VOTOS	%
UGT	244	32,11%
CCOO	201	26,45%
CGT	164	21,58%
ASI-USO	92	12,11%
SAUGA	59	7,76%
Total	760	

DELEGADOS
7
6
5
2
1
21

Muy buen resultado de la CGT, manteniendo los 5 Delegados en el Comité de Empresa. La colaboración y el apoyo de toda la afiliación, ha sido total ¡Gracias a todas y a todos! Y gracias a todas las personas que han puesto su confianza en nosotros

ESTOS SON NUESTROS REPRESENTANTES EN EL COMITÉ DE EMPRESA



Eduardo Gutiérrez

Roberto Campo

Carmen Salamanca

Javi Granero

Sergio Pineda

SECCIÓN SINDICAL DE CGT

Además de los 5 Delegados en el Comité de Empresa, la CGT tenemos 2 Delegados Sindicales que representan a esta Sección Sindical.



Javi Laya



Miguel Aja

INFORME TRIMESTRAL

La dirección informa sobre los principales indicadores de RBET en el cierre de 2016, en general han sido malos:

Accidentes: En el año 2016, 4 accidentes con baja y 30 accidentes sin baja, con un índice de frecuencia de 2,89. El objetivo para 2016 era de 1,40.

Absentismo por enfermedad común: Hemos terminado en 6,3%. Con un promedio de 50 personas/mes. Para el año 2017, el objetivo es de 5,5%

Calidad, Incidentes/año: Total PPM's en 2016: 4,7. En Incidencias: 7,9. Se ha roto la tendencia positiva de años anteriores. Este año no se ha empezado bien, problemas con GM y BMW.

Productividad: No se han alcanzado los objetivos, se acabó el año en el 2,3 %. El objetivo para 2017 es alcanzar el 5,0 %, estamos en 3,5 %. No está incluido el PL ya que en piezas por operario estaríamos muy mal.

Reducción de emisiones: En emisiones de CO2 hemos acabado bien. 71,66. Se puede mejorar.

Ratio RPP: Objetivo 1,9 MM/€. Real 1,2 MM/€. Este año mejorará.

Implementación Planta líder: Estamos trabajando bien. Se ha alcanzado el 90 %.

Existencias: En 2015 finalizamos en 29,5 días. El objetivo para 2016 era de 26 días. Se ha finalizado en 30,4 días. Este año tampoco hemos arrancado bien.

Costes logísticos: En 2015 se acabó en 5,1 %. El objetivo para 2016 era de 4,8 %. Se ha finalizado en 5,8 %. Mal debido a los transportes especiales. En enero y febrero de este año también estamos fuera de objetivo.

Plantilla: En capacidades, la plantilla a 1 de enero de 2017, estaba en 811 personas (612 directos, 199 indirectos). El 28.02. La capacidad está en 923 personas (727 directos, 196 indirectos).

Ocupación: La producción prevista para 2017 es de 3.905.979 Alternadores LICB+EL+PL+NBL+BRM y 26.888 TOPF. Hay un considerable aumento de eventuales (en la actualidad 263) debido al incremento en la fabricación de CKD's. Para el verano el aumento de eventuales va a ser mayor.

La línea manual de Estator PL va a continuar, como mínimo, todo este año. La previsión es que la segunda línea automática esté funcionando en dos semanas.

Malos y preocupantes datos en algunos indicadores: **accidentes, calidad, costes logísticos, etc.** Esto indica que algo no se está haciendo bien por parte de los que dirigen esta fábrica. Este año 2017 hemos empezado aún peor en algunos indicadores. Vamos a esperar a que mejoren, si no habrá que preguntar que está ocurriendo.

BREVES...

El día 20 de marzo se ha constituido el nuevo Comité de Empresa. En el Pleno se ha elegido Presidente y Secretaria del Comité y los suplentes. Estos son:

Presidente: Moisés Huerta (UGT); **Secretaria:** Carmen Salamanca (CGT).

Presidente suplente: Ernesto Goribar (UGT); **Secretario suplente:** Eduardo Gutiérrez (CGT).

La CGT tenemos por norma respetar los principios de proporcionalidad de acuerdo al resultado de las elecciones y así hemos votado. 2 sindicatos (CCOO y ASI-USO) no parece que tuvieran el mismo criterio y optaron a cargos que según los principios de proporcionalidad no les correspondía... allá ellos. Nosotros a trabajar en la secretaría como lo hemos hecho los 4 años anteriores.

El día 28, en otro Pleno del Comité, se han aprobado las Normas de Funcionamiento. Se han elegido asimismo las Comisiones de Trabajo que cada sindicato coordina y se ha elegido a los 4 Delegados de Prevención, votando con el mismo criterio de proporcionalidad.

Con este criterio, teniendo en cuenta los 7 componentes que tiene cada Comisión, tanto UGT como CCOO y CGT, tenemos dos representantes, siendo ASI-USO la que tiene 1; AST-SAUGA, no tiene representante. La CGT, coordina 2 Comisiones: ocupación y empleo y la de productividad.

Hay que aclarar, que con las Comisiones de Trabajo (7) y los Delegados que las componen (7) se trata de ser más operativo y mejorar la función de los Delegados en los problemas que a diario se generan en la Empresa.

El Delegado de Prevención de CGT es Roberto Campo Fernández.

A pesar de los problemas que genera su política de nombramiento “a dedo” de PO’s, la dirección sigue empeñada en no sacar las plazas de PO’s a concurso (como indica el artículo 22 del C^oC^o).

Evidentemente no saca las plazas porque de esa manera tendría que dar la categoría a la persona designada en un plazo máximo de 6 meses. De esta forma “digital” las personas que lo aceptan se pasan años en “funciones”, sin la categoría, y con claves en la nómina que no hay “cristo” que las persiga. Por otra parte, no se sabe si la persona puesta a dedo cumple los requisitos que tendría que reunir un mando intermedio o existen otras causas menos profesionales.

Este sistema no es bueno para nadie; la dirección degrada ese puesto y el “afortunado” no puede demostrar que cumple los requisitos...

Hablando de plazas a concurso: convocatoria para cubrir plaza de Coordinador de CLP3.1

En nuestra opinión, leyendo la convocatoria, la degradación de este puesto es ¡Bochornosa!

Las funciones: no lo dice. Entendemos que son las que ha desarrollado hasta este momento el Sr. N. Muck y anteriormente el Sr. J. A. Viadero.

Los requisitos:¿Cuántos hay que cumplir?. ¿2?, ¿3? Solo ha faltado decir en los requisitos: el que sepa leer y tenga “güevos” de aguantar, se la damos.

¿Qué categoría tiene ese puesto? Pues no lo dice la convocatoria, creemos que por encima de los PO’s.

Siguen las contrataciones de nuevos temporales: buena noticia pero no nos gusta el oscurantismo del proceso. Muy de la actual dirección.

En su día ya nos dejaron caer que querían formar una “bolsa común” de trabajo temporal con empresas del sector en la región. A algunos entrevistados se les dice que tienen preferencia las personas que han trabajado en BIPPUS o MECANOR (Ampuero) por lo que parece que la dirección va por esa vía. Esto en sí no es ni malo ni bueno si se hace con claridad, pero ya decimos que hay mucho oscurantismo. Por aquí se dice mucho eso de...No nos gusta como caza la perra.

Por otra parte, hay contratos temporales (ya ocurrió el pasado año) que vienen con el “culo pelado” de otras empresas a ganarse el puesto a cualquier costa y pensando que trasladan su veteranía a Treto. Pues NO compañeros. En Treto la veteranía de las personas siempre se ha respetado, independientemente de su edad, y no es buena actitud pasarse de listo o ganarse el contrato a cualquier precio. En Treto, la CGT no hemos permitido eso nunca. Ni eso ni al revés, por supuesto. Si eso ocurre, ¡A la charca!

¡Oído a lo que vamos a decir! Estos días atrás han entrado 5 o 6 compañeros temporales de la siguiente manera: se les cita por la mañana; se les da una charla intensiva de prevención de riesgos laborales; seguidamente zapatos y ropa de trabajo, a comer un bocadillo a las 13:00 horas en fábrica y a las 14:00 horas a trabajar en recambios al turno de tarde ¡Así como lo veis!

Pero esto no acaba aquí; en este turno trabajan bajo la coordinación y supervisión de otro eventual que está adscrito al departamento de almacén, pero que de paso hace esta labor ¿Realmente hacen falta PO's? Sería de traca si no fuera porque es un tema serio y es un tema, que si luego hay problemas de calidad estamos seguros que se los adjudican a estos nuevos compañeros temporales.

Nos dicen que no es el único caso. Ya no extraña que tengamos problemas de calidad en la fábrica ¿Realmente aquí dirige alguien?

Estos días la CGT hemos tenido alguna desavenencia con responsables de la confección de los calendarios del 4º/5º turno. Nos hacemos idea de que tal y como está la planificación de la producción y como está entrando a diario personal contratado temporal, la confección de estos calendarios se hace cada vez más complicada. Ocurre que, teniendo esto en cuenta, nosotros percibimos que no se están haciendo las cosas correctamente y que, sobre todo, el Convenio se tiene que cumplir para todos, fijos y temporales.

El Comité de Empresa tenemos que tener conocimiento de estos calendarios en tiempo y forma, cuando se emiten y la emisión que se emite. Y si hay varias emisiones, los responsables de departamento tienen que explicar los motivos, porque las personas que trabajan a estos turnos también tienen vida exterior y la tienen que conciliar. Esperamos que la dirección entienda esto y lo haga entender a los responsables.



SE DICE..... SE COMENTA....

Que el Sr. Iñiqui Calvo, es posible que no regrese a Treto en septiembre de este año, tal y como estaba previsto. Al Sr. Calvo le han dado nuevas responsabilidades en Miskolc (Hungría), donde lleva 2 años desplazado desde Treto.

Que la dirección de Treto, con el fin de rebajar el absentismo, está pensando en poner en marcha nuevamente el llamado “equipo de bajo rendimiento”.

Mala idea esta de la dirección, esperamos que todo sea un mero comentario. Ya estuvimos en contra la primera vez y lo vamos a hacer ahora con todos los métodos que estén a nuestro alcance.

Que en días pasados, representantes de OPEL han realizado auditoría en Treto, en concreto al PL. La valoración ha tenido punto rojo. Esto significa que dentro de tres meses vuelven a realizar nueva auditoría.

Esto conlleva que en este tiempo y hasta no pasar la auditoría no nos dan nuevos proyectos. Confiamos en que todo salga bien. OPEL es cliente importante para nuestro negocio. La dirección no ha informado oficialmente al Comité sobre este tema.

Que la dirección está pensando en mandar cartas a las personas que se encuentran de baja por enfermedad común (se desconoce en qué sentido). Así como un plan de actuaciones. Entre ellas una para que, una vez que se incorporen estas personas al trabajo, ser acogidos “con honores” en los tableros de producción.

Estaría bien que la dirección, como acción preventiva, se preocupara de los procesos de deterioro en la salud física de las personas, que para eso se realizan los reconocimientos. Y con esta intención, mirar para ver si están los puestos de trabajo adaptados a las personas y no al revés.



SABIAS QUE...

Sabías que todos los trabajadores, tengamos contrato fijo o temporal, tenemos derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En Treto, el mes oficial de vacaciones es agosto, pero se contempla un periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre para su disfrute. Esto es así para las personas que trabajan a 1º, 2º, 3º y turno normal. Para las personas que trabajan a 4º/5º turno el periodo está establecido entre junio y septiembre, con disfrute en dos periodos. Uno de 15 días consecutivos y otro de 10 días que serán fijados con 2 meses de antelación. La CGT vamos vigilar su cumplimiento y si no se cumple, propondremos al Comité de Empresa denunciar ante los organismos oficiales ¡Ojo al dato!

Todos los trabajadores tenemos derecho a una serie de permisos reglamentarios retribuidos. Sí, todos. También las personas que trabajan a 4º/5º turno. Por eso es muy importante que el primer día de cada mes estas personas tengan a su disposición el calendario mensual, tal y como establece el CºCº.

Sabías que a partir de enero de este año 2017, el permiso de paternidad (suspensión del contrato por este hecho) está establecido en 4 semanas consecutivas de disfrute. Aunque la modificación de este decreto está desde 2011, la Seguridad Social al no tener presupuesto para el pago del mismo seguía contemplando los 13 días de suspensión.

Las 4 semanas son independientes del permiso por nacimiento de hijo que está en 3 días naturales o 2 laborales.



¡A LA CHARCA!

En este boletín y para inaugurar esta sección, van a tener el “honor” de ¡Mojarse en la charca!, **los responsables** (estén en Madrid, la India o la Conchinchina....) de que no haya manera de tener las nóminas actualizadas, entendibles y, sobre todo, sin errores; algunos de los cuales es imposible corregirlos sin que medien meses para ello. Todo ello con el consiguiente perjuicio para la plantilla que lo sufre y para las compañeras y compañeros de HRL que, no solo lo sufren, sino que con extrema paciencia nos atienden sin que esté en su mano poder corregirlo.

¡A LA CHARCA Y CON LA ROPA PUESTA!



¡Última hora!

La dirección comunica que el anuncio del nombre de un potencial comprador para la división SG, que se consideraba probable para final del mes de marzo o inicios del mes de abril; se estima, que posiblemente se produzca a finales de abril.