



**BOLETÍN INFORMATIVO**  
(Sección Sindical de CGT en Robert Bosch, Treto)

**Nº 2**  
**junio 2017**

**LA CHARCA**



## **EDITORIAL**

### *CUARENTA ANIVERSARIO.*

La publicación de este boletín de CGT, coincide con la fecha de constitución hace 40 años de la sección sindical de este sindicato en la Fábrica de Treto.

Transcurría el mes de mayo de 1977 cuando el sindicato CNT se legalizó nuevamente en España, tras estar ilegalizado y perseguido durante 40 años por la dictadura franquista. En el mes de junio de ese mismo año el compañero Juan Romero (jubilado), junto a Dionisio, otro compañero de Santander que con 31 años ya había conocido la estancia en calabozos del Régimen, dieron a conocer a los trabajadores de FEMSA-Treto, qué era la CNT y cuales los postulados y las luchas de este sindicato por los derechos y libertades de todos los trabajadores.

A partir de ese momento (junio de 1977) un pequeño grupo de afiliados y afiliadas entre los que se encontraban nuestros compañeros del Comité en la actualidad, Eduardo Gutiérrez y Roberto Campo, constituyeron la sección sindical de CNT en FEMSA-Treto (Fábrica Española de Magnetos S. A.).

En estos cuarenta años muchos han sido los cambios que se han producido en Fábrica Treto, destacando uno por encima de todos: en 1978 venta de FEMSA a la multinacional alemana Robert Bosch. Cuarenta años más tarde nueva venta de Fábrica Treto, esta vez a la empresa china ZMJ.



# ***40 AÑOS DE HISTORIA: de CNT a CGT***

A partir de su legalización la CNT celebró varios Congresos Confederales, en los mismos se empezaron a vislumbrar las divisiones y diferencias en las líneas de actuación del sindicato; una diferencia importante era si se optaba por presentarse a elecciones sindicales como proponía un sector de la afiliación, o se seguía con la línea de “acción directa” desde las diferentes secciones sindicales, algo que el movimiento anarcosindicalista había desarrollado a lo largo de su historia.

En 1984 las diferencias se hicieron insalvables y se consumó la escisión entre las dos facciones. En 1989 un juzgado dictaminó que el sector que nos presentábamos a elecciones sindicales no podíamos seguir con las siglas de CNT, por lo que pasamos a denominarnos CGT (Confederación General del Trabajo), aunque siempre manteniendo la bandera, el himno o el anagrama de las manos unidas.

## **CUARENTA AÑOS DE LUCHA.**

Aunque las movilizaciones obreras ya habían comenzado con anterioridad, a partir de 1977 coincidiendo con el anuncio de venta de la empresa FEMSA a la multinacional Robert Bosch, fueron en aumento los días de huelgas y protestas en la calle.

Los Acuerdos de Reconversión que contemplaban cierre de centros, bajas voluntarias, jubilaciones anticipadas, etc., acabó reduciendo considerablemente la plantilla de FEMSA en Cantabria, donde esta empresa contaba con tres centros, pasando aproximadamente de 1.400 personas a 900.

La lucha siguió para conseguir la igualación salarial con los centros Bosch en España, las reducciones de jornada, la supresión de los sábados como jornada laboral, los días “F”, el servicio de comedor, la tienda Bosch y, sobre todo, para que el centro de Treto tuviera un Plan Industrial que evitara su cierre.

En 1988 llegó la producción del Alternador TOPF desde el centro que Bosch tenía en Virgen de la Encina (Madrid). Ello implicó la contratación de personal, en este caso temporal. La contratación continuada de temporales llevó a la lucha por la contratación indefinida de estas personas y ahí estábamos nosotros apoyando en los días de huelga y concentraciones en portería.

En 1995 se consumó la discriminación más grave que ha ocurrido en esta fábrica: **la reducción un 20% del salario de los temporales y nuevos fijos**. La CGT, único sindicato en contra, no tuvimos el apoyo necesario para evitarlo.

A partir de 2007 nuevamente entramos en un proceso de incertidumbre con respecto a nuestro futuro. Aprovechando esta incertidumbre la dirección trató de implantar la “**bolsa de horas**”. La CGT desde el primer momento nos posicionamos en contra y conseguimos el rechazo a esta medida.

En 2015 llega la noticia de la intención por parte de la Alta Gerencia de Bosch de poner a la venta la División SG (División a la que pertenecemos) y nueva pelea en 2016 para conseguir unos Acuerdos de Garantías para Treto... Cuarenta años después seguimos en la lucha.

## 2017, ESTOS SON NUESTROS REPRESENTANTES EN EL COMITÉ DE EMPRESA



Eduardo Gutiérrez



Roberto Campo



Carmen Salamanca



Javi Granero



Sergio Pineda

### SECCIÓN SINDICAL DE CGT



Javi Laya



Miguel Aja

### LA VENTA DE SG.

El 2 de mayo de 2017, la dirección de Treto informa que la Gerencia de SG (Motores de arranque y Alternadores), después de un largo proceso en la búsqueda de un socio o comprador, ha llegado a un acuerdo con la empresa china ZMJ para la venta total de la División a esta empresa.

El día 10 de mayo se celebra una Asamblea en Fábrica Treto en la que intervienen la Gerencia de SG, Sr. Kirschner, el Vicepresidente de la empresa ZMJ y el Presidente de la financiera CRCI, empresa societaria de ZMJ y que, a su vez, financia la operación.

Una vez alcanzado el acuerdo comienza un proceso legal con los diferentes Organismos Europeos para legalizar oficialmente la compra de SG por esta empresa, algo que se prevé ocurra para finales de 2017.

Por lo tanto, si nada se tuerce, en enero de 2018 (cuarenta años después) Fabrica Treto cambiará nuevamente de dueño.

## **1978 – 2018: DOS VENTAS DIFERENTES.... DOS SITUACIONES DIFERENTES.**

Partiendo de la base de que la venta de una empresa no viene a ser buena noticia porque, evidentemente, los motivos generalmente nunca son buenos y los efectos para los trabajadores tampoco, la CGT, con la experiencia que nos da el haber vivido la anterior venta, vamos a contrastar la situación que tenía Fábrica Treto en 1978 y los efectos con su comprador, con la situación actual (enero 2018) y posibles efectos con el comprador actual:

### **1978**

- En Treto se fabricaba el Motor de Arranque y la Dinamo de coches y camiones, la mayor parte para el mercado nacional: el Motor de Arranque, producto bueno pero a un precio de venta caro y la Dinamo producto en extinción que ya pasaba a ser sustituido por el Alternador.
- El Alternador, producto que sustituía a la Dinamo, ya se empezaba a fabricar por Bosch en su centro de Virgen de la Encina (Madrid).
- La Normativa Española tanto en Seguridad e Higiene como Medioambiental iba a sufrir cambios sustanciales, con efectos negativos para la fábrica debido a las grandes carencias en esas materias.
- La Legislación Española en materia de derechos laborales iba a ser modificada con el Estatuto del Trabajador. Algo que el comprador sabía que tenía que asumir su implantación.
- Debido a todo lo anterior, en Fábrica Treto había que realizar una fuerte inversión en desarrollo de productos, líneas de producción, instalaciones, Seguridad e Higiene del trabajo y, sobre todo, adecuación de la fábrica a condiciones medioambientales, cuando además, esta fábrica está instalada en zona de reserva protegida.
- Tanto la empresa que se vendía (FEMSA) como la empresa compradora (Robert Bosch) tenían varios centros de producción en España y estaba claro que todos no podían subsistir.

### **2018**

- En Treto se va a fabricar únicamente el Alternador, siendo Planta Líder de este producto para la División. El Motor de Arranque, producto que va a desaparecer en un futuro inmediato, ya no se fabrica en Treto desde diciembre de 2009.
- Treto es único centro de la División en España.
- La empresa compradora, ZMJ, no tiene más centros de producción en España.
- La condición de Planta Líder durante diez años nos ha dado la oportunidad de conocer mucho mejor el producto que fabricamos; siendo imprescindible nuestra participación, como mínimo en el futuro más cercano, para su desarrollo y producción.
- Las inversiones más fuertes para adecuar el centro a la Legislación, tanto en Medio Ambiente como en Seguridad e Higiene, ya han sido realizadas.
- Las inversiones para la producción de nuevos Alternadores están minimizadas al ser aprovechadas la mayoría de las actuales líneas de producción.
- Las condiciones laborales y salariales ya están recogidas en el IX Convenio Colectivo y en el Acuerdo de Garantías por lo cual el comprador lo asume al realizar la compra.

Está claro que son dos situaciones totalmente distintas pero sería muy arriesgado predecir el futuro cuando ni tan siquiera conocemos la situación de la empresa compradora ni sus intenciones con respecto a la División y sus diferentes centros.

# **INFORME TRIMESTRAL**

Dirección: J.L. Gutiérrez (PM), S. González (HRL). Comienza la reunión a las 12:00 horas del lunes día 12 de junio de 2017.

La dirección informa sobre los principales indicadores de RBET en los primeros meses de 2017, en general no son buenos: **los datos económicos están por debajo de las previsiones del Plan**. Se espera mejorar debido al aumento de la facturación en las ventas.

**Accidentes:** En lo que va de año 2017, 0 accidentes con baja y 19 accidentes sin baja, por encima del mismo mes del año pasado.

**Absentismo por enfermedad común:** Para el año 2017, el objetivo es de 5,5%. En la actualidad estamos con un acumulado del 5,5%, con un promedio de 52 personas/mes.

**Calidad, Incidentes/año:** Llevamos una media de 17 PPM's en 2017. En Incidencias una media de 10,8. Todo muy por encima del Plan.

**Productividad:** La previsión para 2017 es del 5,5%. Hasta mayo de este año estamos en el 2,6%, muy por debajo debido, sobre todo, a la entrada de personal de contratación nueva y problemas con el material de proveedores.

**Reducción de emisiones:** En emisiones de CO2 estamos en 12,43.

**Ratio RPP:** El objetivo es de un ahorro de 1,2 MM de €, en la actualidad tenemos un ahorro de 400.000 €. Se puede llegar a 2, 7 MM.

**Implementación Planta líder:** Estamos trabajando según Plan: 45%.

**Existencias:** Fuera de objetivo. Tendríamos que estar en 22 días y estamos 25,8 días de existencias en fábrica. Esto es un dinero que no produce.

**Costes logísticos:** El plan 2017 prevé un 4, 7%. Estamos en el 6,0%. Mal debido a los transportes especiales. Esperamos mejorar con los transportes por medio de tren o por mar.

**Plantilla:** En la actualidad, estamos con 865 directos (362 eventuales) y 213 indirectos (22 eventuales). A finales de año la previsión es que estemos con 130 eventuales.

**Ocupación:** La producción prevista para 2017 es de 4.034.315 Alternadores LICB+EL+PL+NBL+BRM (128.336 aparatos más que en el anterior informe) y 27.525 TOPF (637 más).

## **BREVES...**

En el anterior boletín denunciábamos la situación de “desmadre” que se estaba dando en la confección de los calendarios de 4º/5º turno. A partir de esa denuncia se mantienen reuniones periódicas del Comité de Empresa con el responsable de MOE2, Pablo Ara, y los responsables de confeccionar los calendarios. Aunque lentamente, el seguimiento va influyendo para que la situación mejore y los calendarios se realicen con criterios que cumplan lo establecido en Convenio.

Se ha solicitado asimismo que las reuniones se mantengan igualmente con MOE1 y CLP (almacén) porque consideramos que tampoco en estos departamentos se están haciendo las cosas correctamente. De hecho, en el almacén consideramos que se incumple con demasiada frecuencia el calendario establecido y se echa mano al teléfono también con demasiada frecuencia... No está mal oír las explicaciones de los responsables.

Como la CGT cumplimos lo que prometemos, además de los calendarios luchamos en defensa del colectivo de eventuales en otras materias. Por ejemplo para que se les paguen las horas extras que realizan, tanto en festivos como entre semana. Asimismo, para que se les de las vacaciones correspondientes y proporcional al tiempo trabajado. La dirección se ha sacado de la manga un módulo horario de manera igual para los que están a 4º/5º turno como para los que están a 1º, 2º o 3º. A éstos, si trabajan un festivo les pone a librar entre semana y eso no lo vamos a admitir porque no tiene el mismo precio un día que otro. Igualmente ya hemos emplazado a la dirección para que marquen las vacaciones de este colectivo y si es a final de contrato tendrán que aparecer en la suma de los días de la Vida Laboral como “vacaciones pagadas y no disfrutadas”. Los más veteranos comprobaréis que hasta el pasado año aparecían de esa manera en el informe de la Vida Laboral.

Ya han comenzado las jubilaciones parciales de compañeros que tienen cumplidos un mínimo de 61 años y 5 meses. Hasta el momento se han producido 5 jubilaciones. Ahora tienen que trabajar el 25% de la jornada por año y hasta cumplir los 65 años. Gracias a la lucha pertinaz de uno de ellos, el compañero Sobrino, la dirección ha accedido a que se pueda acumular este tiempo, además de conseguir una paga única y adicional al salario al cumplir los 65 años. Para cumplir la ley de jubilación con contrato de relevo, la dirección ha realizado 5 contratos indefinidos que relevan a estos compañeros. Los ha realizado con 5 personas de las 10 que según Convenio correspondían realizar contrato en diciembre.

El pasado 5 de abril realizó visita a Fábrica Treto el Presidente de RBIB (Robert Bosch España y Portugal), Sr. González Pareja. Considerando que posiblemente en enero de 2018 Treto dejemos de pertenecer a Bosch y, por tanto, a RBIB, el Sr. González Pareja podía haber tenido la sensibilidad de reunirse con la representación de la plantilla de Treto, como despedida y con el deseo de éxitos en nuestra nueva etapa. Ciertamente, nunca los distintos Presidentes de RBIB han tenido mucha consideración hacia Treto. Desde esta Fábrica, con la rabia contenida y toda la educación posible... Que les den...

<<NO nos gusta como caza la perra>> Esa era la expresión que usábamos en el anterior boletín para definir como se estaba realizando el proceso de selección de personal por parte de RR.HH. No nos gusta el oscurantismo del proceso, no solo de selección sino también a la hora de realizar la valoración de éste personal una vez dentro de fábrica.

El Comité estamos recibiendo la información con el listado de los contratos eventuales que cada mes trabajan en Fábrica, pero no sabemos los motivos por los cuales algunos nombres desaparecen de la lista una vez finalizado su tiempo de contrato y por qué motivo no renuevan.

Nos da la impresión que por la urgencia de producción no se tiene en cuenta el tiempo de aprendizaje que cada persona necesita y se presiona a estas personas sin tener en cuenta que jamás han oído hablar de MOE's, PO's, TPM's, Index, etc. Y siempre la pregunta ¿Quién realiza las valoraciones?

Aprovechamos lo expresado anteriormente para informar a todos los compañeros, en especial a los eventuales, que cuando su jefe o HRL les citen para comunicarles cómo están desarrollando su labor, pueden solicitar acudir a la reunión acompañados de un representante sindical.

Nosotros nos comprometemos a no dejar que os "acojonen" y a discutir donde está la línea roja del buen o mal desarrollo del trabajo en la Fábrica y quien la interpreta. Por supuesto, esto no quiere decir que el comportamiento no tenga que ser el establecido y estamos obligados a cumplirle.

En este momento hay casi 400 eventuales trabajando en Treto. Nos alegramos pero tampoco podemos engañarnos ni engañar a nadie. Con una producción prevista de 4.000.000 Millones de Alternadores en el año 2017, no puede haber esta cantidad de eventuales. Si hay esta cantidad es debido a que la línea 1 del Estator PL sigue en Treto, y a la producción de CKD's (subconjuntos) para China y Méjico.

En el momento que esta línea 1 desaparezca y que tanto China como Méjico realicen la producción de subconjuntos para montar los alternadores, la cantidad de trabajadores eventuales va a tener un descenso considerable. Ojalá se compense con una subida en la producción de Alternadores.



# **¡A LA CHARCA!**

En el anterior boletín “tiramós” a la charca a los responsables (en ese caso exteriores) del desaguizado en las nóminas de los trabajadores.

Cuando el tema es repetitivo y no solo no se corrige sino que en estos meses ha ido a peor la responsabilidad pasa a ser interna de fábrica, por este motivo en este boletín vamos a tirar a la charca a...

**Al Sr. Markus Littig, responsable tanto Económico como de Recursos Humanos de Treto (departamento de nóminas).**

El Sr. Littig no solo demuestra desprecio hacia los Representantes Sindicales, si no que ese desprecio se traslada a toda la plantilla cuando no cumple ni una sola de las propuestas del Comité y no da muestras ni antes ni ahora de estar muy preocupado con este tema. Tema que con una plantilla más exigente y una representación menos conformista sería motivo de protestas a niveles de acciones con paros. Nuestra paciencia es infinita.



**¡A LA CHARCA  
Y CON LA ROPA PUESTA!**

