



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

3

septiembre 2017

LA CHARCA



EDITORIAL

Finalizado el periodo de vacaciones, afrontamos el último cuatrimestre del año conociendo ya el nuevo nombre de la división: **SEG Automotive**. También conocemos el nuevo logo.

Por otra parte, afrontamos estos meses con la preocupación de ver el caos organizativo que existe tanto en la planificación como en la producción dentro de fábrica; ello origina días “F”, continuos cambios en los calendarios de los eventuales, etc.

Asimismo, le afrontamos con la incertidumbre de comprobar cómo se desarrollan los cambios informáticos que se están realizando en septiembre, motivados por la venta, y que tanto estrés y quebraderos de cabeza está produciendo en las áreas indirectas.

En el aspecto sindical tenemos la impresión de que puede ser un “otoño caliente” y que tendremos que hacer frente a algunos temas que no nos gusta como los está tratando la dirección.

Vamos a ver cómo se desarrollan los acontecimientos. La separación de Bosch está prevista para el 1 de enero de 2018.



NUEVO NOMBRE PARA LA DIVISIÓN SG



El día 24 de agosto, la dirección informó del nuevo nombre que va a tener la División SG, División a la que pertenecemos, y el nuevo logo de la empresa, así como su significado.

La comunicación oficial con el nuevo nombre (“SEG Automotive”) comenzará después de la separación de Bosch, prevista para el 1 de enero de 2018.

EL SIGNIFICADO DEL NOMBRE

S: Starter Motors (Motores de Arranque)- desde hace más de 100 años hemos sido pioneros por liderar esta tecnología (por ejemplo, sistema start&stop).

E: Components for Electrification (Componentes para la electrificación)- con el BRM de 48 V. hemos accedido satisfactoriamente al mercado de futuro de la electrificación.

G: Generators (Alternadores)- con nuestra cartera de alternadores de alta eficiencia y ultrasilenciosos, tenemos los productos adecuados para el crecimiento global.

LA NUEVA MARCA

- La nueva marca representa nuestro pasado y nuestro futuro en la electrificación, incluyendo una E a la ya establecida SG.

- El logo da significado a nuestros productos, presencia global y cooperación internacional.

- Es un signo de continuidad hacia nuestros clientes, proveedores y empleados. Nuestra estrategia geográfica, nuestra búsqueda de la máxima calidad y nuestra fuerza en innovación se mantendrán sin cambios.

Tenemos presencia global en 15 localizaciones del mundo con 8.000 colaboradores trabajando conjuntamente a nivel mundial. Con equipos eléctricos rotativos y cartera de productos competitiva.

Seguimiento proyecto stage

Viernes, 14 de septiembre de 2017.

Dirección: J.L. Gutiérrez (PM), M. Littig (COR) y S. González (HRL).

La dirección informa al Comité de Empresa de la situación actual del proceso de venta.

Ya se están haciendo los preparativos para la transacción de las participaciones que RBIB (Robert Bosch Iberia) posee sobre RBET, al Holding RBSG con sede en Alemania. La previsión es que la transacción esté finalizada en este mes de septiembre, a partir de ese momento cambia el Consejo de Administración que actualmente ostenta RBIB. A final de año se venderá el Holding a la Sociedad ZMJ y CRCI y en ese momento dejaremos de pertenecer a Robert Bosch.

El cambio de denominación de RBET por SEG Automotive como denominación social se hará oficial el 1 de enero de 2018, pero el Registro de la nueva compañía posiblemente se realizará antes de esa fecha, aunque seguiremos perteneciendo a Robert Bosch hasta final de año.

El día 20 de septiembre, S. González (HRL), actualiza la información.

El Consejo de Administración de Robert Bosch, ya ha tomado la decisión de registrar el nuevo nombre de Treto en el Registro Mercantil.

Actual: Robert Bosch España Treto, SAU

Nuevo: SEG Automotive Spain, SAU

A partir de este momento habrá que ir comunicándolo a las diferentes entidades públicas y financieras, proveedores, etc.

- Seguiremos perteneciendo a RBIB hasta la transacción de las participaciones al Holding RBSG.

- A partir de la transacción, perteneceremos al Holding pero seguimos en propiedad de Robert Bosch hasta final de año.

- El 1 de enero de 2018, el Holding (en el que está incluido Treto) pasará a ser propiedad de la sociedad ZMJ/CRCI y por tanto, dejaremos de pertenecer a la Multinacional Robert Bosch.

Aún está por definir donde estará el Domicilio Social de la entidad SEG Automotive Spain, SAU.



La Historia del Sindicalismo en España

La sección sindical de CGT vamos a editar un folleto donde se describe de manera resumida “La Historia del Sindicalismo en España”. La historia cuenta los orígenes del movimiento obrero a mediados del siglo XIX, hasta la legalización de los sindicatos a finales de los años 70, ya en el siglo XX, concretamente en 1977.

Es primordial que los obreros no perdamos la visión de lo que somos y no olvidemos que los derechos que hoy tenemos no han venido regalados; los han tenido que luchar otros obreros anteriormente, incluso a costa de perder su vida o perder su libertad.

El poder económico se reinventa y busca fórmulas para anular las luchas sindicales obreras. Hoy en día estamos asistiendo a un retroceso escandaloso en las condiciones laborales de la clase obrera, tanto en las condiciones sociales como en las económicas, mientras tienen totalmente maniatados a los sindicatos mayoritarios a los que han conseguido desacreditar por sus propios errores.

Estamos asistiendo perplejos a cómo este poder económico ha conseguido a través de los medios de comunicación controlados por ellos enfrentar a los propios obreros, entre los que ellos han denominado “privilegiados” por tener trabajo y sueldo digno y los que no disponen de esto mismo.

Una vez enfrentados, ahora ya empiezan a hablar de subir moderadamente salarios de miseria a cambio de congelar salarios más o menos dignos. Si esto se rechaza, más enfrentamiento; la culpa no es del poder económico, sino de los “privilegiados” que no son solidarios. Mientras nosotros nos enfrentamos ellos suben más y más su patrimonio.

Un dato: la jornada laboral de 8 horas se consiguió en abril de 1919; un siglo más tarde ¡Cien años!, hay muchas personas que trabajan en jornadas de 10, 12 o 14 horas con salarios de hace 30 años.

¡Hay que seguir en esta lucha!

BREVES...

El pasado 3 de mayo, en reunión de la comisión de ocupación y empleo, la dirección avanzó que en agosto tenía que poner un día “F”. La Representación Sindical contestamos que agosto es mes oficial de vacaciones, y que así estaba ya establecido en el Calendario Marco anual. Por tanto, no se podía alterar poniendo un día “F”.

Pues bien, la dirección haciendo caso omiso ha puesto un día “F” en agosto, concretamente el día 14.

La CGT hemos propuesto al Comité de Empresa realizar un escrito de rechazo a esta actuación unilateral de la dirección. Escrito que ya ha sido enviado al Sr. González (HRL).

En el mes de agosto, el Sr. Viadero, como representante de HRL, convocó al C. de E. a una reunión con el Orden del Día: “sistema de pausas”. Además del Sr. Viadero, acudió a la reunión el Sr. Ara, responsable de MOE2.

La reunión la habían convocado para informar de que en septiembre tenían pensado modificar el sistema de pausas actual ¡Así con dos cojones! Pretenden cargarse, también de manera unilateral y de un plumazo, el artículo 17 del Cº Cº.

El Comité de Empresa tendremos que estar atentos y frenar esta iniciativa que modifica claramente el Cº Cº.

No nos olvidamos del asunto de la prima de los PO`s/PV`s. Desde el 20 de junio, el Comité de Empresa estamos a la espera de que la dirección nos convoque para informar de que medidas ha tomado. Según su escrito de esa fecha, estaban estudiando una alternativa manual para el cálculo del incentivo. Se están tomando su tiempo. Si no responden, tendremos que insistir.

Durante el mes de septiembre, parece que ha habido una presión desmesurada en el trabajo, añadida a la que ya existía, de los compañeros del área indirecta.

Los representantes sindicales, a través del Comité de Seguridad y Salud, tendremos que hacer seguimiento de este hecho valorando si esta presión puede llegar a ser perjudicial para la salud de estos compañeros.

En el mes de julio ha habido cambios en los puestos de dirección de MOE1 y jefe de grupo de MOE1.1.

A la dirección de MOE1, sustituyendo a Christian Bechtel que abandona RBET, pasa Alvaro Rueda, que estaba en desarrollo de procesos e industrialización, y a MOE1.1, sustituyendo a Felipe Gonzalez, pasa Víctor Boyano, que estaba como especialista en el departamento de ingeniería (TEF1.2).

Nos ha sorprendido el nombramiento de Víctor Boyano como jefe de grupo de MOE1.1, y no porque no tenga calificación o cualificación técnica (ha demostrado que la tiene y muy alta) o porque no posea un alto grado de educación y trato personal (que también parece que lo tiene). Nos ha sorprendido porque es una persona muy joven que tiene contrato en Treto desde 2012, y en nuestra opinión, 5 años es poco tiempo para conocer lo que “se cuece” en el interior del taller de fabricación. Sería una pena que se quemase antes de tiempo.

Todos los que tenemos experiencia en la empresa sabemos que las jefaturas de grupo son puestos un tanto complicados y muy complejos, porque no solo hay que tener o poseer cualificación técnica, sino que también hay que tener un gran conocimiento de lo que es el organismo interno de la empresa y todo lo que se mueve en su interior. En este sentido, hemos conocido en varias ocasiones cómo estos puestos se han comido literalmente y han acabado con trayectoria de personas con una gran cualificación en puestos técnicos y que, sin embargo, en estos puestos han estado sobrepasados.

Lo adelantábamos en el anterior boletín: con una producción prevista de 4.000.000 Millones de alternadores para 2017, es difícil tener 400 eventuales contratados mucho tiempo ¡Era un espejismo! Según datos de la dirección, este mes se van para casa unas 180 personas.

En ningún momento hemos entendido muy bien que ha pretendido la dirección este verano abriendo una bolsa de empleo para una contratación masiva, que en algún caso ha sido de poco más de un mes. Con ello solo ha conseguido tres cosas:

Crear falsas expectativas entre personas que lo están pasando mal; crear un caos organizativo interno imposible de gestionar; luchas internas entre estas personas en busca de una renovación imposible.

La dirección sigue gestionando el periodo de vacaciones de una manera torpe y cuyo déficit le pagamos todos.



SABIAS QUE...

El IX C^o en el Artículo 17 define las **Pausas rotativas** y dice así:

Se mantienen tres turnos de 8,15 horas con descanso de 15 minutos y pausas rotativas deslizantes para el personal a turno, al objeto del mejor aprovechamiento de la inversión, respetando las horas/año de trabajo efectivo.

Como se puede comprobar el Art. afecta a todos los trabajadores que están a 1^o, 2^o, 3^o, 4^o y 5^o turno, independientemente de que estén en área directa (líneas de producción) o indirecta (por ejemplo almacén o calidad). Las pausas son rotativas y deslizantes. Es decir, no las realiza todo el personal de la línea a la vez y no hay horario concreto de las pausas. Por otra parte, el Art. no indica si las pausas son 2, 3 o 10 y tampoco indica el tiempo de cada pausa, pero este es un tema que hasta ahora y desde el año 1995 que se empezó con este sistema, no ha dado mayores problemas.

Igualmente, el Art. 12 del IX C^o C^o. define la pausa rotativa y deslizante en la jornada de verano del turno normal y que tiene el mismo tratamiento.

Se puede comprobar que el tema está claro y que no da lugar a interpretaciones.

¿Sabías que las **jubilaciones con contrato de relevo** que se están realizando en Treto no crean un solo puesto de trabajo añadido, sino que lo destruye?

Aunque en el momento de firmar la jubilación los compañeros que voluntariamente la solicitan, se procede a realizar un relevo con contrato indefinido, éste no es un contrato añadido ya que es uno de los que está previsto en Convenio realizar en diciembre de cada año. Por lo tanto, ni uno más de los 51 previstos. Con lo cual al jubilarse una persona es un puesto de trabajo menos.

Este es uno de los varios motivos por los que la CGT no firmó el IX C^o C^o.

Hora Extraordinaria es cada hora de trabajo que se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada. El precio es superior a la Hora Ordinaria (Art. 48 C^o C^o). La cotización a la Seguridad Social es igual que el resto de salario (23,6% empresa, 4,7% trabajador) pero adicional al mismo. Su remuneración se suma a la Base de Cotización para Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.

La Hora Extraordinaria también se puede disfrutar en lugar de cobrar, Art. 49 C^o C^o. Su compensación está establecida en 1,75 h. por hora de trabajo (MP/HRL 013). En este caso no computan para las 80 Horas Extraordinarias máximo que se pueden realizar anualmente por persona.

¡Dejar por parte de los trabajadores las Horas Flotantes (horas de exceso sobre la jornada anual de trabajo) para venderlas! además de poco ético es un fraude a la Seguridad Social, ya que no se notifican como Horas Extras a esta entidad.



¡A LA CHARCA!

En este boletín vamos a tirar a la charca a dos personas, que por méritos propios y por atrevidos se han ganado este chapuzón:

Los señores Pablo Ara (MOE2) y José Antonio Viadero (HRL3).

Estos señores convocaron con nocturnidad y alevosía en el mes oficial de vacaciones, cuando la mayoría del Comité estaban en esta situación, una reunión para tratar el “sistema de pausas”, cuando es un tema que ya está recogido y regulado en el artículo 17 del actual C^oC^o.

El Sr. Pablo Ara, jefe de fabricación de MOE2, y el Sr J. A. Viadero, responsable de sección en RR.HH, tienen que aprender que hay temas que es mejor no meterse, sobre todo cuando no sabes por donde te pega el aire, porque puedes armar una “hostia como un pan”.



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

