



BOLETÍN INFORMATIVO
(Sección Sindical de CGT en SEG Automotive, Treto)

N.º 4

diciembre 2017

LA CHARCA



EDITORIAL

Ya hemos empezado a funcionar con el nuevo nombre de la empresa: **SEG Automotive Spain S.A.U.** El acrónimo de Fábrica Treto es SGE (antes RBET).

Al igual que ocurrió con el cambio de denominación de FEMSA a Bosch, hace 40 años, hay muchas personas que nos va a costar adaptarnos a pronunciar el nuevo nombre. Las personas que comenzaron trabajando en FEMSA en los años 60 o 70 y el entorno con el que convivían siguen llamando a la Factoría por ese nombre. Estamos seguros que a los veteranos de Bosch nos va a ocurrir lo mismo ¡40 años son muchos años! para reciclar el nombre en la cabeza.

El último trimestre del año ha sido una tortura en el trabajo de muchos compañeros de áreas indirectas. Los cambios informáticos que se han tenido que realizar debido a la venta traen a todo el mundo de cabeza y, además, hemos sido los primeros en iniciar este proceso dentro de la División, con lo cual “te comes” todos los fallos imprevistos.

Aprovechamos este boletín para resaltar la profesionalidad de todas las personas que trabajan en los departamentos directamente afectados por este proceso. Se demuestra que dentro de la División ¡Somos los mejores! Y que no tenemos por qué tener complejos.





SEG

AUTOMOTIVE

El trabajo lo empezaron los compañeros del departamento de ISY (Informática) en el mes de septiembre, con los cambios (“migración”) de todo el sistema informático del dominio EMEA (perteneciente a Bosch) al dominio SG. Primeros los servidores, luego los PC`s y después todos los usuarios de la fábrica y sus correspondientes correos electrónicos. Toda una carrera de obstáculos, con trampas incluidas.

A partir del mes de Octubre, el cambio realizado en el sistema SAP de la P79 a la PSG, a la hora de poder notificar la producción y las entregas a clientes, ha ido afectando directamente a muchas compañeras y compañeros de diferentes departamentos y muy seriamente al funcionamiento general de toda la fábrica. A finales de diciembre, se ha vuelto a producir cambios en SAP (POE) con menos problemas. En todos estos casos, los compañeros KEY-USER de SAP han pasado momentos muy duros y muy tensos que han ido solucionando poco a poco.

Por otra parte, y llevan así desde 2016, las compañeras y compañeros de Recursos Humanos siguen luchando contra los errores de la PH1. No han superado un problema cuando ya tienen otro problema por resolver, además de los habituales que el propio desarrollo de los cambios traen consigo.

A todos ellos y en nombre de todos nosotros ¡Gracias por vuestro trabajo y vuestra dedicación plena!



INFORME TRIMESTRAL

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

Comienza la reunión a las 12:00 horas del lunes 11 de diciembre de 2017.

La dirección empieza la reunión informando sobre el **Proyecto Stage**: Seguimos con el proceso de venta, a principios de año se realizará el cambio de domicilio social de SEG Automotive Spain, SAU, que se traslada a la fábrica de Treto. No hay problemas con la compra por las leyes de anti-competencia. El día 2 de enero desconexión total de Bosch, y coincidiendo con el cambio de sistema y de año, este día no se trabajará para hacer pruebas con el nuevo sistema, pruebas que se irán haciendo previamente también en Navidad. Bosch controlará la facturación a sus clientes con una subcontrata de siete u ocho personas en la zona de CLP 1 y expediciones, lo hará durante 9/10 meses hasta que se cambien los contratos de los clientes a SEG.

A partir del día 15 de diciembre comenzamos con nuestro propio sistema de caja.

La dirección informa sobre los principales indicadores de la fábrica:

Accidentes: Hasta el mes de noviembre tenemos un accidente con baja, estamos dentro de objetivo. En accidentes sin baja se contabilizan entre 38 y 40, algo peor que el año pasado.

Absentismo por enfermedad común: Para el año 2017, el objetivo es de 5,5%. En la actualidad estamos con un acumulado del 5,6%, con un promedio de 48 personas/mes.

Calidad, Incidentes/año: En OKm tendencia positiva en los últimos meses, en la actualidad 6,5 PPM's. En Incidentes estamos bien.

Productividad: La previsión para 2017 es del 5,5%. Bien los últimos 2-3 meses, en MOE1 muy bien 12000-13000 piezas día con la productividad por encima del 10%.

Coste defectos: Estamos a nivel de objetivos.

Existencias: El objetivo está en 17,5 MM, en octubre estábamos en 24 MM, en noviembre estamos con 22,2 MM, y al final de año deberíamos estar en 20 MM, tenemos que bajar otros 2 MM. Ahora mismo tenemos 24 días de cobertura y pretendemos acabar el año en 20/22 días.

Ratio RPP: El objetivo es de un ahorro de 1,2 MM de €, hasta octubre tenemos un ahorro de 1,9 MM €.

Planta líder: Seguimos enviando CKD's del PL para Lerma y CKD's del PL y EL para China. Se va a instalar una nueva bobinadora del EL en China y otra en Treto. Actualmente tenemos gente en China para la puesta a punto de la Línea del Estator PL, en Abril-Mayo del año que viene tendrán que volver para la puesta a punto de la 2ª línea del Estator PL en China.

Plantilla: En Capacidades, La previsión a 31 de diciembre está en 702 directos y 216 indirectos, un total de 918, con 180/190 eventuales. La previsión para 2018 es de una plantilla de 807 trabajadores, de los cuales 588 son directos y 219 indirectos. Descenso de la plantilla eventual.

Ocupación: Para 2018 la previsión es de una producción de 4.350.000 Alternadores, con subidas del EL, PL SAR y BRM (200.000 alternadores).

BREVES...

Los problemas generados por los diversos cambios informáticos que han afectado tanto a suministro de proveedores como a la logística de la empresa hacia los clientes, han derivado en situaciones límites como tener que realizar paradas en la producción y caos organizativo en todos los departamentos. Ello está suponiendo que entre la plantilla se esté instalando un desánimo y un pesimismo preocupante, así como una visión de futuro incierto.

Estaría bien que la dirección saliera al paso y realizara las actuaciones necesarias para revertir esta situación; si es que puede y no está en el mismo estado de ánimo que el resto.

No contribuye a levantar los ánimos el hecho de que cuando más problemas hay en el departamento de Logística, el responsable de ese departamento, Sr. Tineo, se marche a Méjico 4 meses (¿), asumiendo el control del mismo el Sr. Littig (director económico).

Debido a estos problemas de logística, el día 17 de noviembre de 2017 la dirección puso un día “F” para toda la plantilla excepto Expediciones.

En la reunión mantenida con el Comité para tratar esta decisión, el Sr. Littig asumió que no tenía claro cómo corregir los problemas que la logística estaba generando en la fábrica, por consiguiente, en la producción y en la plantilla... Preocupante.

Por cierto. El Sr. Littig parece que ha entrado en ese departamento como “un elefante en una cacharrería”, y aunque no tenemos denuncia oficial, también parece que, incluso, con amenazas a algún trabajador.

La experiencia siempre nos indica que cuando un mando no tiene ni idea de cómo manejar una situación que le viene grande, acaba descargando su frustración con los trabajadores que tiene a su cargo y el Sr. Littig no tiene buen cartel en ese aspecto.

Habría que analizar los motivos de los diferentes cambios o bajas de la Empresa que ha habido a lo largo de estos años en los departamentos que han dependido o dependen del Sr. Littig.

La pregunta sería ¿Realmente todas estas personas eran o son el problema, o el problema es él?



Aunque estamos poniendo todo de nuestra parte para arreglar el tema de los calendarios de los eventuales de 4º/5º turno, seguimos con muchos problemas y múltiples emisiones de los mismos, tanto en MOE2 como en MOE1 donde parece que desde la entrada del Sr. Rueda al frente de este departamento, el problema ha ido a peor.

Llegamos al punto de mandar a los fijos quedarse en casa con día “F” y modificar el calendario de los eventuales para que trabajen ese día.

El Comité de Empresa ya hemos comunicado a la dirección, en las últimas reuniones al respecto, que éste tema lo vamos a denunciar en la Inspección de Trabajo.

Hay que decir que los responsables de RR.HH, son “ratas” (agarrados) hasta para cambiar el nombre de la empresa en nuestra ropa de trabajo.

Que nos “regalen” tres pegatinas para que superpongamos encima de toda nuestra ropa de trabajo (como mínimo 2 camisas manga corta, 2 manga larga, 1 jersey, más ropa de abrigo visible o chaleco) para tapar el anterior nombre, da buena muestra de una mentalidad tacaña.

Este año la cesta de navidad ha dado un vuelco en su contenido con respecto a años anteriores. La mayoría en la Comisión de servicios formada por los delegados de CGT y UGT, tomamos la decisión de escoger una oferta que se ajustaba a lo que constantemente la mayoría de la plantilla demandaba: menos botellas y más productos de comida o bien de mejor calidad.

Por lo que hemos comprobado hablando con los compañeros, en general la plantilla está más que satisfecha con los productos que contiene la cesta.

Nos congratulamos de haber acertado, y nunca es fácil, ya que los últimos años no estábamos especialmente contentos con la calidad de los productos comestibles.

Con motivo de que en el último año han entrado en la Empresa muchas personas nuevas, tanto en taller como en oficinas, vamos a transcribir en la sección de “sabías que...” un escrito publicado por CGT en 2014, titulado “SOY UN LAMERÓN”.

Creemos conveniente y positivo que toda la plantilla lo lea porque tiene su moraleja. Es decir: actuar de esa forma nunca es bueno para la clase obrera y las personas (que las hay) que actúan de esta forma hay que descubrirlas y la CGT lo vamos a hacer, porque no vamos a permitir que lo conseguido con mucha lucha se pierda porque crean que con esta actitud les va mejor.

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

Que ya hay algún mando que se atreve a preguntar a los directores cuales son los proyectos de futuro para Treto. El 1 de enero de 2018 ya hemos pasado a depender de los nuevos dueños, ZMJ, de capital Chino. Está bien que se empiece a preguntar qué proyecto de futuro para nosotros tiene esta empresa.

Ahora mismo vamos a fabricar aparatos de EL, PL, SAR y empezamos con la fabricación en línea del último proyecto que se está desarrollando para un futuro inmediato: el BRM. La pregunta es ¿Hay se acaban los proyectos? ¿Qué tiene que decir la Gerencia de SEG Automotive y los nuevos dueños, sobre las previsiones de proyectos para un futuro más lejano?

El Comité de Empresa, como representantes de toda la plantilla, tenemos la obligación de solicitar a la dirección y a la Gerencia información al respecto.

Que a mediados de este año 2018, se puede reincorporar a Fábrica Treto el Sr. Iñaki Calvo, procedente de Miskolc (Hungría). Se dice asimismo, que en esa Fábrica ha realizado un buen trabajo como responsable de fabricación. Si es cierto que vuelve a Treto, esperamos que haya mejorado sus “modos y maneras” porque oficio le sobra.

Que la marcha por 4 meses (según la empresa) del Sr. Tineo a Méjico, no ha sido solo y únicamente por problemas en la Fábrica de SEG en ese país, sino que también son problemas en Treto. Esperemos que esto sean solo “comentarios de pasillo”, por el bien de todos.



SABIAS QUE...

SOY UN LAMERÓN

Estuve trabajando en la empresa hace más de un año, tenía muy claro por aquel entonces que sin enchufe no iba a conseguir quedarme, y como no lo tenía me tuve que plantear una táctica más agresiva. En los vestuarios jamás decía buenos días a mis compañeros (no son compañeros, son rivales, pensaba por aquel entonces), salvo que en mi pasillo estuviese algún jefe directo, en ese caso sí que saludaba y lo hacía nombrándole personalmente, sabía que a muchos les gusta ese peloteo. Algunos compis me daban los buenos días al llegar al vestuario pero yo, que no me mezclo con gentuza, no les contestaba. ¡Que se jodan!, yo a lo mío. Un día, un compañero me gritó: ¡oye!, ponme esa grapa que se me ha olvidado porfa. Y yo como buen traidor le dije: ¡ok! Pero no se la puse... Un eventual mal visto es un rival menos en mi carrera profesional.

En los descansos salía a la calle a fumar, buscando a mi jefe de equipo para invitarle a tabaco (otra maniobra para ganarme su amistad). Aunque lo cierto es que cuando me lo encontré en el descanso fue para decirme que necesitaban “tapar huecos” y preguntarme que si les ayudaba... ¡joder!, ¡casi se me pone dura! En los descansos iba a currar junto a los jefes directos, y algunas veces incluso junto al jefe de departamento. ¡Quién me iba a decir a mí que iba a currar mano a mano con todo un jefe de departamento! Esa táctica funcionaba.

Después vinieron los sábados y domingos de horas extras (por supuesto a hora por hora), donde aproveché para poner a parir a los rebeldes y también a los babosos que intentaban entrar en nuestro círculo. También me lo pasé muy bien colando mi chatarra al cambio de turno, pero es un tema demasiado extenso para explicarlo bien aquí. No, no se llega a la cumbre ayudando a los demás. Y... ¡Premio!, me renovaron otros 6 meses. Seguro que mi jefe hizo mucho por mí. ¡Qué iluso era!

Pasado un tiempo conseguí una plaza en un puesto fuera de cadena. Ahora sí que había sonado la flauta, esto ya estaba hecho. Siendo un pelamanillas había llegado muy lejos y tenía mi carrera muy bien encarrilada. Entre cursos y trabajar 12 horas, casi no veía a mi novia. Pero daba igual porque cuando le empecé a mostrar las nóminas aceptó de buena gana mi sacrificio. Bueno, tampoco demasiado, porque a los pocos meses sin salir ningún sábado por estar currando me mandó a paseo. Es igual, yo a lo mío; Pasaba olímpicamente de mis compañeros, y si podía no dudaba en hacerles alguna putada o hablar mal de ellos delante de los jefes: “Fulanito no sé dónde anda”, “lleva una hora tomando café”. O ya la bomba: “Está hablando con esos sindicalistas”. Ante estas patrañas mis jefes me seguían el juego. Se ve que querían tirarme de la lengua, y yo encantado porque mi carrera era muy importante. ¡Y qué decir de mis grandes ideas y sugerencias para mejorar el rendimiento de esos “pringaos”!.

Un día, me acerqué a mi antigua línea para pavonearme. Me di un paseo para que esos cretinos que miraban mal por ser un lamerón, me viesen sin rascar bola. ¿Qué tal? ¿No puedes con la operación? Dije a uno de mis ex – compañeros. ¡¡Jajaja!! Todo iba según lo planeado: Había salido de la cadena en poco menos de un año y ganaba medianamente bien (tampoco me hacía falta mucho más ya que no salía de la nave ni para cagar).

En fin, el caso es que al cumplir el año mi jefe me dio unas cuantas excusas y un sobre para que entregase la llave de la taquilla en portería. Pasé de ser una sucia rata arrastrada con un brazalete, a ser un gilipollas con una tarjeta del paro para fichar. Ahora pienso en el ejemplo que di a los demás, y en lo merecido que tengo estar en la puta calle. FIN DEL AUTORRELATO

¿Te suena la narración? ¡Ah, que tú lo practicas en oficinas! Da igual. No seas una o un LAMERÓN.

¡A LA CHARCA!

En este boletín vamos a tirar a la charca a esa actitud que parece nos está embargando en los últimos meses: EL PESIMISMO.

Compañeros, no podemos permitirnos ser pesimistas y entrar en el desánimo. En cualquier caso tenemos que seguir luchando por nuestro futuro y por los puestos de trabajo ¡Nunca fue fácil esta lucha! Y ahora tampoco.

La plantilla, con el Comité de Empresa a la cabeza tendremos que pedir cuentas a la dirección si algo no va bien porque tienen esa responsabilidad, y habrá que exigir información de previsiones de futuro en cuanto a productos y producción de los mismos. No podemos bajar la guardia.

