



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

N.º 6
junio 2018

LA CHARCA



EDITORIAL

Se van a cumplir 6 meses desde que Fábrica Treto pertenece de manera ya oficial a la empresa Multinacional, SEG Automotive, con sede central en Alemania ¡Empezamos a funcionar con más autonomía e independencia!

Salir de una multinacional como Bosch y empezar a funcionar con autonomía casi absoluta tiene sus ventajas pero también tiene muchos riesgos; máxime cuando tenemos la impresión de que la Gerencia de SEG nos ha dejado más que solos en esta aventura. Obviamente, tendremos que salir adelante con nuestros propios medios y poner todo el esfuerzo y trabajo para ello.

En este sentido, queremos poner en valor el esfuerzo que, en general, está realizando la dirección de Treto para que podamos salir airosos de asuntos vitales para nuestro futuro en las áreas técnica, económica o logística.

Evidentemente, la CGT estaremos atentos a que todo salga de manera positiva para todos, pero igualmente estaremos atentos para que la travesía de obstáculos que al parecer nos espera no influya para acortar o reducir las condiciones laborales de la plantilla.



Evaluación de Riesgos Psicosociales

En julio de 2014, el Comité de Empresa solicitó a la dirección de Treto realizar una nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales (la anterior se había realizado en el año 2005). La encuesta se realizó en el año 2015. Con el resultado de la misma, la consultora (Prevemont) dio una serie de recomendaciones para que llevara a cabo la dirección de Treto.

La solicitud de la encuesta se hizo en base a la existencia de una serie de problemas que el Comité de Empresa consideraba perjudiciales para la salud de los trabajadores.

El pasado día 26 de febrero, a propuesta de CGT, se aprobó en Pleno del Comité de Empresa solicitar a la dirección las actuaciones realizadas en base a las recomendaciones de la consultora tras la encuesta de 2015. Todo ello porque, tanto la CGT como el resto del Comité, creemos que los indicadores que nos llevaron a los representantes de los trabajadores a solicitar la realización de Evaluación de Riesgos Psicosociales son los mismos que se están dando en la actualidad pero en este caso aumentados.

Estos son en la actualidad los indicadores que la CGT creemos son más perjudiciales para la salud de los trabajadores y que en muchos casos coinciden con los expuestos en el año 2015:

- *Aumento del absentismo laboral.*
- *Aumento del índice de frecuencia.*
- *Aumento de los problemas derivados de adecuación de puestos de trabajo para los Trabajadores Especialmente Sensibles (TES).*
- *La discriminación a las que son sometidas las personas que ejercen el derecho de conciliación de vida laboral, personal y familiar, haciendo que, en algunas ocasiones, se llegue a la autoinculpación, por no tener un puesto de trabajo garantizado para el día a día.*
- *Se realiza la movilidad funcional entre líneas sin seguir un criterio definido.*
- *La designación de turnos de trabajo de forma imprevisible. Continuas modificaciones de los calendarios de los turnos 4º y 5º.*
- *La falta de formación del grupo de trabajadores “Operario Especialista”, con especial incidencia en los eventuales.*
- *La falta de formación en los mandos intermedios y la designación sin criterios definidos acorde a su responsabilidad.*
- *Los expedientes disciplinarios abiertos a trabajadores derivados de la organización del trabajo y la relación mando/subordinado y la ausencia de medidas preventivas al respecto.*

- La falta de reconocimiento de tareas y continuada modificación de las mismas. Ello conlleva al desconocimiento de los colaboradores de cual es realmente la definición y función de su trabajo.

- La excesiva carga de trabajo, adicional a su tarea, de los mandos de Grupo o Líneas, así como el excesivo número de trabajadores a su cargo. Esta situación lleva a esta parte al desconocimiento físico de las personas que están bajo su mando.

- La implantación de las nuevas líneas del estator PL, que está suponiendo una sobrecarga tanto física como mental para todos los trabajadores de esas líneas, con especial incidencia para los eventuales por tener que aprender en 2 días lo que de manera normal lleva un mínimo de semanas, además de estar a turnos de 12 horas sin rotaciones en los puestos.

- Los efectos de carga emocional y el estrés que está suponiendo la venta de la fábrica y los cambios en su organización. Como ejemplo sirva los cambios referidos en los departamentos de RR.HH y en la Logística de proveedores o en la de ventas a clientes.

Observando estos indicadores, la CGT estamos seguros que las recomendaciones dadas en su día por la consultora fueron a la papelera o quedaron en el olvido ¿por qué tenemos esta impresión? Dos ejemplos en dos niveles distintos:

1.- En el colectivo de los directos c/VT, el resultado indicaba que los factores Autonomía, Carga de trabajo, Participación / Supervisión, Interés por el trabajador, Desempeño de Rol y Relaciones y Apoyo Social, se encontraban en una situación de riesgo moderado. Desde nuestro punto de vista y conociendo las recomendaciones dadas por la consultora, seguimos igual o peor.

2.- En el colectivo de jefes de departamento, jefes de grupo y dirección, el resultado en el factor carga de trabajo se encontraba en situación de riesgo muy elevado (73%). Si realizamos hoy la encuesta estamos seguros que el porcentaje de riesgo en este factor sube.

Veremos que contestación da la dirección en la reunión del CSS, a la solicitud realizada por el Comité de Empresa a través de los Delegados de Prevención.

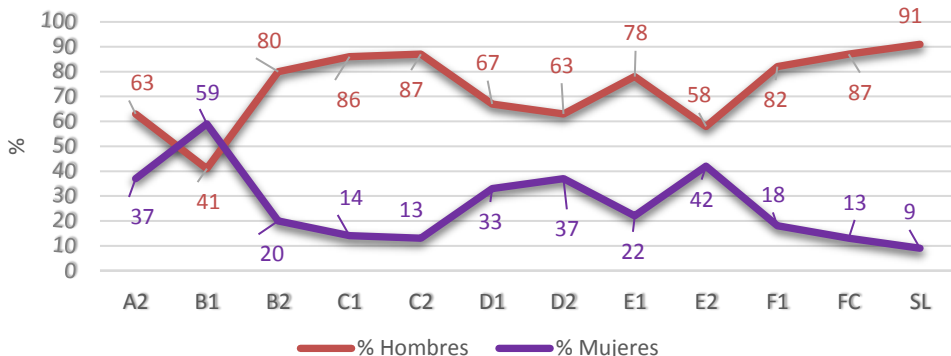


El día 8 de mayo de 2018, se ha mantenido reunión con la dirección para la renovación del Plan de Igualdad firmado en el 2013 (hay que renovarle cada 5 años). En la misma, se hizo un análisis de las medidas puestas en marcha por la dirección en estos 5 años para revertir la situación de la mujer en este centro y las propuestas del Comité para realizar en el futuro.

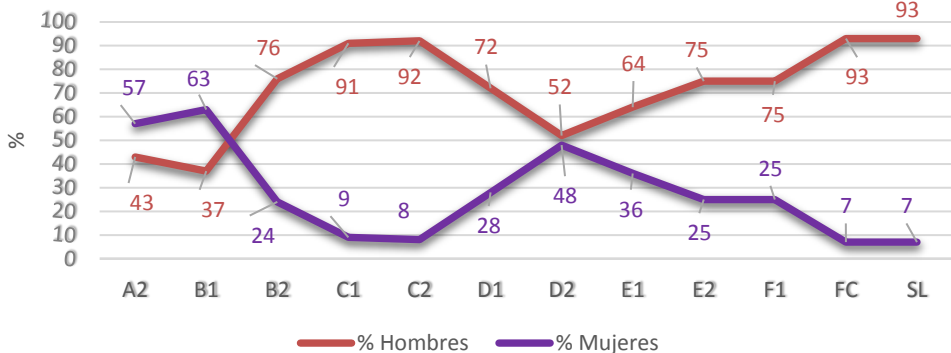
La CGT, venimos advirtiendo en escritos publicados desde 2016, que la dirección no está haciendo lo necesario para revertir la situación en materia de igualdad, en cuanto a la representatividad por categorías o en los distintos niveles de la jefatura de Fábrica.

Una vez renovado el Plan de Igualdad, la CGT vamos a ser insistentes en esta materia porque creemos que es necesario y prioritario trabajar sobre ello. Representamos 2 gráficos (2012 y 2018) con los porcentajes de mujeres y hombres en cada categoría profesional de la Fábrica. Se comprueba la desigualdad entre hombres y mujeres en 2012 y que no ha mejorado en 2018.

Representatividad de género por categorías - año 2012



Representatividad de género por categorías - año 2018



BREVES...

EL 8 DE MARZO DE 2018, va a quedar como fecha señalada en las luchas y movilizaciones feministas por la igualdad de género y contra el acoso y violencia machista.

El éxito de las convocatorias de este 8 de marzo, han servido para hacer visible lo que muchas personas denunciarnos y otras niegan constantemente, entre ellas muchas del mundo político o empresarial: la desigualdad y el acoso al que se ven sometidas las mujeres, por el hecho de serlo, en un mundo patriarcalmente machista.

La CGT, mujeres y hombres, hemos estado siempre ahí, antes y ahora, “al pie del cañón”. Defendiendo la igualdad de género y denunciando el acoso y violencia machista.

PLUS DE ABSENTISMO: el pasado 30 de abril, la CGT presentamos escrito en el Orecla denunciando que la dirección, para calcular el índice del absentismo individual de los trabajadores de cara a cobrar el plus que indica el Art. 44 del IX Cº, introducía no solo las bajas por IT o justificantes médicos, sino que también introducía las ausencias con permiso retribuido de médico especialista y médico de cabecera.

Celebrado el acto de conciliación en este organismo el día 15 de mayo, se llegó al acuerdo de excluir definitivamente de la fórmula estos 2 conceptos. Esta exclusión será con efectos de aplicación 1 de enero de 2018. Es decir, se empleará para realizar el cálculo del año 2018 y poder cobrarlo en febrero de 2019.

PERMISOS: la CGT llevó al Pleno Ordinario de fecha 26 de marzo de 2018, la propuesta de enviar escrito a la dirección para la aplicación de 2 sentencias del Tribunal Supremo (TS) sobre criterio interpretativo en materia de permisos retribuidos. Estas son:

Sentencia 145/2018: si el hecho causante del permiso se produce en día festivo, el disfrute empezará el primer día laborable.

La dirección ha aceptado el cumplimiento de la misma pero solo en los permisos de fallecimiento (3 días laborables) y en el de nacimiento de hijos (3 días laborables).

Sentencia de 21. 09. 2010, Reque. 84/2009: El permiso por accidente o enfermedad graves u hospitalización se disfrutarán los 2 días con independencia de que el familiar siga o no hospitalizado.

Con respecto a esta sentencia, la dirección *ha aceptado que se disfruten los 2 días aunque el familiar no siga ingresado*, pero no acepta que si el hecho se produce en festivo su disfrute pueda ser en laborable, algo que, en nuestra opinión, afecta negativamente al cumplimiento de la sentencia 145/2018.

La CGT, ya estamos analizando con los servicios jurídicos la negativa de la dirección al cumplimiento de esta sentencia y su criterio interpretativo en materia de los permisos retribuidos. A este respecto y con la respuesta que obtengamos decidiremos la opción a tomar... os mantendremos informados.

CONTRATOS INDEFINIDOS: además de los contratos indefinidos de *Operarios Especialista Polivalente* que anualmente la dirección tiene que realizar, en cumplimiento del IX CºCº (en este momento van 22 contratos), estamos observando en los meses que llevamos de 2018, que la dirección también ha realizado 8 contratos indefinidos de personal técnico (en los niveles de D1 a E1) tanto en el área técnica como económica.

La CGT, somos firmes defensores del fortalecimiento de áreas técnicas o económicas y para ello la mejor noticia es la contratación de personal cualificado. En nuestra opinión, la empresa que quiera tener futuro no puede depender solo de la fabricación de productos sino que debe tener muy potenciada la investigación, el desarrollo y la innovación. Y aprovechar su valor añadido.

Por otra parte, es doblemente interesante que las contrataciones se están realizando una vez que ya no pertenecemos a Bosch y que funcionamos con más autonomía dentro de SEG ¡Tenemos que hacernos imprescindibles para el resto de Fábricas del Grupo!

Nos queda felicitar a todos los contratados, a los operarios y a los técnicos; y, por qué no, felicitarnos todos por tener una contratación de futuro que nosotros aplaudimos.

FABRICACIÓN DEL NBL: en el mes de abril, la dirección ha comunicado al Comité de Empresa que cesa la fabricación del NBL en Treto (la previsión para 2018 era de 34.000 aparatos).

¿Recordáis el numerito de los directores, Gutiérrez y Littig y de la jefa de RR.HH...de cuyo nombre no queremos acordarnos, en febrero/marzo de 2015? ¿Recordáis que querían adelantar 1 año la negociación del IX CºCº, solicitando “flexibilidad y contención salarial”? Todo ello para obtener cantidades (unos 700.000 aparatos) de fabricación del NBL desde Miskolc.

¿Recordáis la división creada hasta diciembre de 2016 en el Comité de Empresa (más o menos disimulada) y la división creada entre la plantilla? Sobre todo entre las personas que creen a “pies juntillas” todo lo que dice la dirección (respetable) y los que tratamos de poner un punto de objetividad antes de decidir (también respetable ¿No?).

Bueno...Pues el tiempo y los hechos ponen a cada uno en su sitio.



SABIAS QUE...

Los permisos retribuidos, previo aviso y justificación, están establecidos para ausentarse del trabajo por motivos o contingencias de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

¿QUIÉNES SON PARIENTES DE CONSANGUINIDAD?

1º GRADO

PADRE, MADRE.

HIJO, HIJA.

2º GRADO

HERMANOS, HERMANAS

ABUELO, ABUELA

NIETO, NIETA.

¿QUIÉNES SON PARIENTES POR AFINIDAD?

1º GRADO

CONYUGE.

YERNO / NUERA.

SUEGRO, SUEGRA.

2º GRADO

CUÑADO, CUÑADA.

ABUELO, ABUELA DE CONYUGE.



¡A LA CHARCA!

¡En este boletín vamos a tirar a la charca al responsable del departamento de calidad! Vamos a tirar a la charca al responsable de QMM en Treto:

A la charca el Sr. Javier Ponce Cousido.

El pasado 18 de octubre de 2017 ¡Ya ha llovido!, el departamento de Recursos Humanos publicó convocatoria para cubrir una plaza de **“Especialista de Laboratorio en QMM8 (Área: Análisis de Materiales)”**. Entre otros requisitos las personas candidatas deberían tener Ingeniería Técnica o equivalente.

La plaza estaba destinada a cubrir la baja en la empresa por jubilación del compañero J. M^a. Sobrino (o eso se creía entre la plantilla). Evidentemente, si sale una plaza en un Departamento tendrá que ser con el beneplácito del responsable del mismo y con el Vº Bº de la dirección ¿O no es así?

Al cierre de la publicación de este boletín la plaza todavía no ha sido cubierta, para desesperación, agobio y estado de ansiedad del resto de personas en Laboratorio (ninguna Ingeniero Técnico) que tienen que triplicar su trabajo para cubrir la baja de Sobrino desde el mes de febrero. Sin embargo, el Sr. Ponce no ha tenido reparos en realizar contratos de Ingenieros Técnicos o similar en otras Áreas de QMM, algo que nos alegra pero que no tapa la carencia de Sobrino. Obviamente, esto discrimina y, además, “jode”.

