



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

**N.º 7**

**septiembre 2018**

**LA CHARCA**



## **EDITORIAL**

Volvemos de vacaciones con la impresión de que estos próximos meses van a ser tan complicados o más que el mismo periodo de hace un año.

Entre otros temas, está por delante poner a “limpio” el tema logístico, tanto de proveedores como el interno nuestro. Tenemos confianza en que los compañeros que trabajan en ello pongan las medidas necesarias para que el problema termine cuanto antes.

En el anterior boletín señalábamos que tendríamos que salir adelante con nuestros propios medios y en ello estamos. No es fácil poner a funcionar estructuras que anteriormente dependían de directrices que te marcaban otros departamentos de la Multinacional Robert Bosch, pero Fábrica Treto no lleva 60 años de actividad por casualidad. Se pudo cuando en 1978 se pasó de FEMSA a Robert Bosch y estamos seguros que se va a poder ahora como SEG Automotive.

En este mes de septiembre hemos tenido la visita de la Gerencia de SEG y de los propietarios, la empresa China ZMJ. Aprovechando las reuniones habituales que mantienen para valorar la marcha de la empresa, en esta ocasión han decidido celebrar la reunión en este centro ¡Bienvenidos!



## Absentismo y la reforma laboral 2012.

La reforma laboral de 2012 supuso un retroceso evidente en muchas materias. Destaca entre ellas, la herramienta para las empresas a la hora de llevar a cabo despidos por absentismo. Una modificación legislativa con un fuerte sesgo ideológico en la que se penaliza claramente a aquellas personas que tengan problemas con su salud, incluyendo bajas de corta duración.

Todo ello se tradujo en la nueva redacción del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente en su apartado d), por el que se establecen los requisitos para ejecutar un tipo de despidos, basados en la intermitencia de las faltas de asistencia, aunque estén debidamente justificadas.

La aplicación del despido por absentismo exige, en primer lugar, que las faltas de asistencia sean intermitentes; y, en segundo término, que las ausencias alcancen un determinado porcentaje dentro del periodo de referencia establecido por la norma.

Sin embargo, lo más llamativo de la modificación de 2012 es que estas faltas de asistencia se desvinculan de los índices de absentismo generales de la empresa, ya que anteriormente a la reforma se establecía como requisito, entre otros, que debía haber un porcentaje general de absentismo mínimo durante los mismos periodos de referencia en el total de la empresa. Este requisito hacía más difícil a las empresas llevar a cabo este tipo de despidos.

Como prueba de la injusticia inherente a esta modificación, hay distintos conflictos abiertos en estos momentos en diferentes empresas (Daibus, Correos, etc), además de muchos otros conflictos que ya hemos tenido que sufrir desde la entrada en vigor de la reforma de 2012.

Las empresas buscan mediante este tipo de despidos “ejemplarizantes” crear un clima de terror, en el que las personas tengan pavor a caer enfermas, y no son pocos los casos en los que, erróneamente, las personas que están de baja tratan en todo lo posible de volver al centro de trabajo aún antes de haberse repuesto de su proceso de enfermedad. Pedir el adelanto de alta médica sin estar repuesto es negativo por dos razones: en primer lugar por salud, ya que puede estar dando lugar a que la enfermedad se cronifique por estar mal curada; por otra parte las bajas superiores a 20 días no entran en el cómputo antes mencionado del artículo 52 del ET en su apartado d).

Adelantar un alta en un proceso de baja que, de forma natural, sería superior a 20 días es, por tanto, un error tremendo.



## Absentismo y la reforma laboral 2012...Sigue.

De igual modo, en los Convenios donde se complementa la IT al 100% (como es nuestro caso) y que tienen políticas propagandísticas de “accidentes cero”, se trata por todos los medios de que los trabajadores y las trabajadoras acudan a la Seguridad Social en caso de accidente o enfermedad profesional.

Estas personas, que en un principio no ven un descuento en nómina por caer de baja, se ponen igualmente en peligro al optar porque su contingencia sea enfermedad común, ya que tanto las enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo no cuentan tampoco para el cómputo antes citado.

Además de constituir un fraude a la Seguridad Social y de suponer un ahorro ilícito para las empresas, todos los procesos de baja por contingencia profesional que no son tramitados como tales son también un tremendo error en relación a los despidos por absentismo. Debemos, por tanto, exigir en el servicio médico justificante e informe de haber acudido al mismo siempre que la incidencia se haya producido en el puesto de trabajo, ya que de esta manera se puede solicitar en la Seguridad Social el cambio de contingencia en el supuesto de no ser reconocido por la empresa como enfermedad profesional o accidente de trabajo.



## **INFORME TRIMESTRAL:** (resumen)

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

Comienza la reunión a las 11:30 horas del martes 18 de septiembre de 2018.

La dirección (M. Littig) comienza dando información acerca de la visita de ZMJ, Plan Económico y el Proyecto Logístico:

La Gerencia de SG en Alemania junto con los propietarios, ZMJ, celebra reuniones cada 6 semanas. Hasta la fecha se vienen haciendo en Alemania o China. En estas reuniones se repasan todos los indicadores pero sin entrar en profundidad y no suele haber preguntas. El pasado 11 de septiembre decidieron celebrarla en Treto y así tener una toma de contacto con nuestra fábrica. La impresión que sacamos la dirección de Treto es que saben muy bien de lo que están hablando, son gente con sabiduría, y aunque todavía les cuesta entender nuestro negocio, lo positivo es que nos están dejando que hagamos nuestro trabajo, manteniendo el plan acordado en la venta al 100%, también valoran nuestro KnowHow. En cuanto al BRM, saben que tenemos mucha experiencia y están muy interesados en la electrificación del automóvil. También quieren visitar las demás plantas de la división.

A pregunta de la representación sindical (RS), M. Littig, informa de que él y J.L. Gutiérrez tienen reuniones mensuales con la dirección de Alemania y con los jefes de las demás plantas de la división donde se presentan datos en más profundidad, de los principales indicadores (logística, ventas, resultados, clientes, transportes especiales, etc...).

Tenemos que adecuar la transacción de Bosch a SG, una empresa más pequeña, ya que los procesos son prácticamente una copia de los de Bosch y están sobredimensionados. En el proyecto logístico que dirige Tineo, se están haciendo muchos análisis, pero hasta el momento hay pocas medidas implementadas, se está trabajando en una herramienta para mejorar los cuellos de botella y ver que proveedores son los más críticos. Se están cambiando parámetros del sistema y se quiere implantar uno en el que el transportista recoja la mercancía cuando le toca y la cantidad que le corresponda. Los cuellos de botella, entre otros, son ahora mismo las placas Werthmann y el regulador VR2 (un proveedor específico).

Respecto al Plan Económico, vamos a ir la semana que viene a Alemania donde se va a presentar el Plan del 2019 y las estimaciones iniciales para el 2020 y 2021.

Las previsiones en capacidades de plantilla son:

Indirectos:

- 2018: para final de año 224, la previsión inicial era de 220.
- 2019: 225 o 226 (asumiendo alguna tarea nueva)

Directos:

- 2018: 588 a 592 (unos 75 eventuales a final de año)
- 2019: enero similar a diciembre y después 20 o 30 eventuales, hasta las vacaciones de verano que aumentará.

## **BREVES...**

**PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE:** ya tenemos fecha en el juzgado para la celebración del juicio sobre esta materia: 30 de octubre de 2018.

Como ya informamos en el anterior boletín, la CGT estábamos estudiando con los servicios jurídicos, la posibilidad de llevar a juicio la negativa de la dirección, de que si el hecho causante (enfermedad grave) se produce en día festivo, el disfrute (2 días) sea en los posteriores días laborables. Todo en cumplimiento de sentencia del Tribunal Supremo (TS) sobre criterio interpretativo de los permisos retribuidos.

Analizado el tema, la CGT hemos entendido que la empresa incumple la sentencia y, por supuesto, decidimos presentar denuncia en el Juzgado de lo Social de Santander por este hecho. A ver lo que sale del juicio. Os mantendremos informados.

**EVENTUALES:** a finales de agosto han finalizado contrato muchos compañeros eventuales (la mayoría del PL), contrato que no han renovado.

La finalización del periodo de vacaciones, unido a que la línea 1 del PL ya se ha trasladado a México, además del descenso de la producción de CKD's que se enviaban a este país y a China, son el principal motivo de este descenso en la plantilla eventual.

Hasta ahora, la línea 1 del PL (línea manual) daba un considerable empleo para estos compañeros y aunque se han puesto en marcha las líneas 2 y 3 del PL (automáticas) estas no pueden absorber la caída por la marcha de la línea 1.

Hay que aclarar que la producción anual de alternadores sigue estable, 4.150.000 aparatos.

Si no aumenta la producción, y no parece que así sea, no hay capacidad para dar empleo a la mayor parte de eventuales que integran la Bolsa de Trabajo y eso genera frustración y ansiedad entre sus integrantes. Sin embargo, la dirección sigue aumentando el número de personas año tras año con nuevas convocatorias. Algo no se está haciendo bien.

**CONTRATACIÓN INDEFINIDA:** en lo que llevamos de año, la dirección ha procedido a realizar la contratación indefinida de 13 personas: 12 personas técnicas y una de operario especialista. En algunos casos estaban ya en plantilla con contrato eventual y en otros directamente del exterior.

Con estas contrataciones la plantilla fija aumenta hasta las 739 personas, ya que, por otra parte, ha causado baja por irse a otra empresa de Cantabria un ingeniero, Matarazzo, planificador del Estator.

Destacamos este hecho no por casualidad, sino porque nos parece preocupante que en la situación actual, personas con calificación técnica y con los años necesarios de experiencia en esta fábrica nos abandonen cuando más necesaria es esa experiencia. Ya el pasado año se fue Rotaeché.

Habría que analizar por qué se van si todos creemos, seguro que ellos también, que ésta empresa es de las más punteras en Cantabria.

Por supuesto, respetamos su decisión y les deseamos suerte.

**HISTORIA DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA:** la sección sindical de CGT, hemos editado un pequeño cuaderno de 8 hojas (16 páginas) en la que se describe de manera resumida la Historia del Sindicalismo en España.

Para realizar este cuaderno hemos aprovechado el trabajo particular realizado por una compañera afiliada a esta sección sindical. El trabajo está confeccionado con la base de textos extraídos del libro “La Clase Obrera hace historia”, de Paco Zugasti Jimenez, así como de extractos de las historias publicadas por los sindicatos CGT, UGT, CC.OO y USO.

La historia comienza con los orígenes del Movimiento Obrero a mediados del siglo XIX (1838) hasta los años de la transición a partir de 1976, donde da comienzo la actual democracia. A partir de esta fecha, en 1977, se legalizan los sindicatos que habían sido disueltos al comienzo de la dictadura y los que fueron apareciendo al final de la misma.

Todas las personas (afiliadas o no afiliadas a la CGT) que os guste la historia y estéis interesadas en la lectura de este cuaderno podéis obtenerlo acudiendo a buscarle al local de la sección sindical. Estamos seguros de que os va a gustar.

**ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES:** en el Pleno Ordinario de marzo, la CGT propusimos solicitar a la dirección las actuaciones realizadas con relación a las recomendaciones de la encuesta de Riesgos Psicosociales del año 2015, ya que los indicadores de la encuesta no eran nada buenos.

En el mes de abril, en la reunión mantenida por el Comité de Seguridad y Salud (CSS), los Delegados de Prevención solicitaron la información sobre estas actuaciones.

Estamos a la espera de que en el próximo CSS se de esta información. Seguro que, con lo expresado por el sr. Littig en la Trainera y su preocupación con el tema del absentismo, las medidas puestas en marcha han sido las más oportunas y más correctas ¿o no?



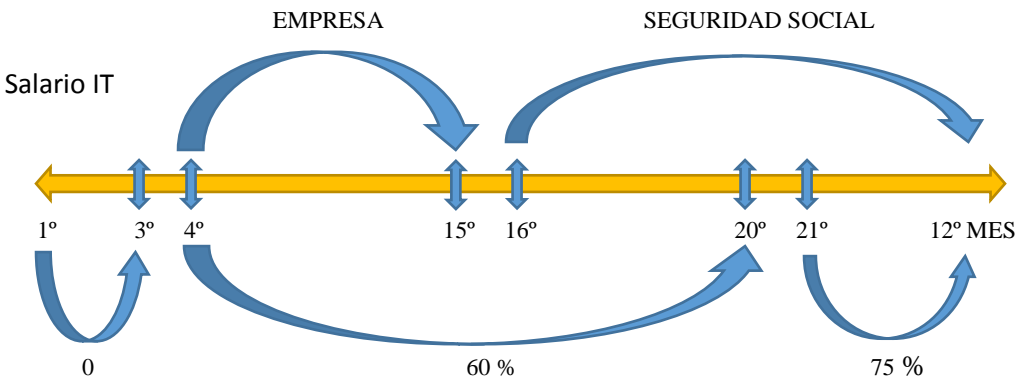
## SABIAS QUE...

Detallamos cómo es la prestación salarial cuando se está de baja laboral (incapacidad temporal, IT).

La ley establece que para tener derecho a esta prestación se deben tener previamente cotizados 180 días a la Seguridad Social, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Se excluyen de esta norma los casos de maternidad, accidente (sea o no de trabajo) y enfermedad profesional.

### Prestación:

- Del 1° al 3° día de baja por enfermedad común o accidente no laboral no se recibe salario. Por enfermedad profesional y accidente de trabajo se recibe el 75% desde el día siguiente al de la baja.
- Del 4° al 15° día de baja la prestación corre a cargo del empresario que debe abonar el 60% de la Base Reguladora del mes anterior.
- Del 16° al 20° día de baja es la Seguridad Social (S.S.) la que pasa a pagar el 60% de la Base Reguladora del mes anterior (lo paga el empresario y lo deduce de las cantidades a pagar a la S.S.).
- Del 21° día hasta los 12 meses la S.S. paga el 75% de la Base Reguladora del mes anterior (lo paga el empresario y lo deduce de las cantidades a pagar a la S.S.).
- Del mes 12 en adelante (con posible prórroga de 6 meses) es la S.S. la que paga directamente al trabajador el 75% de la Base Reguladora, ya que el trabajador que está en IT pasa a depender de la S.S. a la espera de una posible incapacidad o que se recupere y le den el alta (durante esta prórroga la empresa sigue cotizando a la S.S.)



(\*) Independientemente de lo que dice la ley, en Fábrica Treto se cobra desde el 1° día la baja por cualquier contingencia. Según acuerdo de Convenio, se complementa en todo el proceso de IT hasta el 100% de la paga de referencia con las claves establecidas al respecto.

# **¡A LA CHARCA!**

Vamos a tirar a la charca a un colectivo:

**A la charca el colectivo de personas que realizan la tarea de PO en funciones.**

En general (toda generalidad acarrea injusticia y seguro que en este asunto también) una buena parte de estos “compañeros” que, siendo operario especialista, han pasado con criterio digital de su mando (no conocemos otros méritos o conocimientos) a realizar esta tarea con cierta temporalidad, tratan a las personas a su cargo (generalmente eventuales) con tal prepotencia que, en algunos casos, menoscaba la dignidad de las personas y en otros casos, incluso, están afectando al futuro en la contratación de estas personas eventuales.

Estos PO`s en funciones deberían tener más humildad y no creerse los “reyes del mambo” por tener temporalmente otra función dentro de la empresa ¿Con quién han empatado para obtener ese puesto?

Por otra parte, cuando la inteligencia brilla por su ausencia, sale a relucir la miseria del ser humano y eso siempre es negativo cuando la empresa les da poder para influir en la vida tanto laboral como familiar del resto de personas.

