



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

7º 8º
diciembre 2018

LA CHARCA



EDITORIAL

Finaliza el año 2018 coincidiendo con el final en su etapa como Director General de la Fábrica de Treto de **José Luis Gutiérrez Espeso**, etapa que ha durado un inestimable tiempo de nueve años (comenzó en febrero de 2010).

A lo largo de estos nueve años, la CGT hemos tenido verdaderas y en ocasiones insalvables diferencias con José Luis, siempre en los ámbitos sindicales y en las diferentes negociaciones habidas a este respecto. Sin embargo, también ha habido respeto y buena relación en el nivel social y personal.

Cuando fue nombrado director, la CGT publicamos un escrito con nuestra opinión y visión de su persona, y entre otros como punto positivo de su nombramiento decíamos esto: *“Tenemos mucho camino adelantado, ya que conoce el centro como nadie (lleva más de veinte años); conoce el producto que actualmente fabricamos a la perfección; técnicamente no se le puede reprochar nada; conoce a los trabajadores y hablamos en el mismo idioma”*.

Ahora que está a punto de finalizar su andadura como director y que finaliza en el mes de abril su vida laboral en Treto, seguimos opinando que en este apartado no estábamos equivocados y no podemos menos que agradecer, la dedicación y su contribución para poner técnicamente la fábrica de Treto en primera línea y planta líder dentro de SEG Automotive.

Nos queda desearle mucha suerte y “plácida vida” en su nuevo ciclo.



Cambio en la dirección de Treto.

El pasado 29 de octubre la Gerencia, a través del sr. Michael Lüth (HR), comunicó que a partir del 1 de enero de 2019, **Iñaki Calvo Delgado** sucederá a José Luis Gutiérrez en la Dirección General de la fábrica.

Un dato a tener en cuenta es que Iñaki al igual que José Luis, son dos personas de la Región que han realizado la mayor parte de su vida laboral en la Fábrica de Treto; es decir, “son de la casa”. En nuestra opinión es un dato importante ya que son conocedores del producto que fabricamos y lo que es más trascendental: conocen a las personas que trabajamos en esta Planta. Describimos de manera resumida sus currículos y su trayectoria en Treto.

Iñaki Calvo Delgado: ingeniero industrial es natural de Suances (Cantabria), se incorporó a la fábrica de Treto en marzo de 1995.

Su trayectoria en estos 23 años ha pasado por desarrollar trabajos en áreas técnicas y de producción. Ya en el año 1997 desarrolla su trabajo en el área de TEF4.

En 2002 es designado responsable de la producción de alternadores para seguidamente y sustituyendo a José Luis Gutiérrez, en 2008 es designado responsable de todo el área de negocio de alternadores para turismo (MSG) hasta noviembre de 2011.

A partir de ahí, y hasta marzo de 2014, estuvo de responsable del BPS (Sistemas de Producción Bosch) + CIP, donde desarrolló y se implantó el actual Plan Logístico interno en la producción.

Los 3 últimos años, desde mayo de 2015, ha estado desplazado en Miskolc (Hungría), estando en la actualidad de Director de producción de motores de arranque y alternadores en ese centro de la empresa SEG Automotive.

Por nuestra parte, en un anterior boletín de la CGT mencionábamos que a Iñaki le sobraba oficio, pero que esperábamos que hubiera mejorado sus modos y maneras. No tiene buenos antecedentes en esta materia. Él ha adelantado que ha aprendido a contenerse.

Sobre este asunto nosotros somos algo escépticos, ya que el “zorro pierde antes el rabo que las costumbres”, y es posible que en el centro de Hungría en el que ha estado últimamente nadie se atreviera a llevarle la contraria y nadie le pusiera para ser respetada, la legislación encima de la mesa, y eso le lleve a pensar que “ha aprendido”.

Iñaki también conoce a la gente de CGT, y **sabe que no nos vendemos**, pero sabe que somos gente de palabra y si decimos **SI** es con todas las consecuencias y si decimos **NO** es con la misma consecuencia y responsabilidad. Si realmente ha aprendido tendrá que respetar tanto los acuerdos internos (léase CºCº, normativa interna, etc.) y la legislación vigente en España.

En fin, vamos a darle el voto de confianza que todo el mundo se merece. Por el bien de todos.

José Luis Gutiérrez Espeso: es un ingeniero industrial de origen campurriano, en concreto de NESTARES, REINOSA (CANTABRIA). Se incorporó a la fábrica de Bosch Treto en febrero de 1988.

A lo largo de estos 31 años ha pasado por diferentes departamentos técnicos, de ingeniería o producción. Comenzó su andadura en el departamento de mantenimiento de máquinas e instalaciones como responsable del mantenimiento electrónico (TEF3).

En 1996 fue designado máximo responsable de las líneas de producción del alternador compacto (FBC), puesto que desempeñó hasta que en 1998 volvió a dirigir el departamento de TEF (mantenimiento eléctrico y mecánico). En el 2002 pasó a dirigir el área de negocio de alternadores para turismos (MGE).

Antes de llegar a la Dirección de la empresa fue responsable de poner en marcha el lanzamiento del alternador EL, alternador que más cantidad de aparatos se fabrican hoy en día en Treto, por lo que a partir de 2008 estuvo al frente del departamento PJ-NML.

En febrero de 2010 accedió a la Dirección General de fábrica Treto.

Ya como director, en estos 9 años ha llegado a diversos acuerdos con los sindicatos representativos en la fábrica. Como ejemplo trascendental, en 2012 se llegó por parte de CGT, UGT y CC.OO a los “Acuerdos del PL”, por el cual a Treto se le asignaba la fabricación de esta familia de alternadores excepto el estator, componente que posteriormente también se comenzó a fabricar en Treto, con resultados satisfactorios para aumentar la plantilla eventual en la fábrica durante los últimos años.

La última negociación y acuerdo importante para el futuro de la plantilla, firmado por todos los sindicatos, ha sido el “Acuerdo de Garantías” en virtud de la petición y reclamación de los sindicatos a raíz del conocimiento de la venta de la División SG por parte de Robert Bosch. Acuerdo con fecha de caducidad de 2025.

Antes de su jubilación ha dejado ya en marcha la fabricación del alternador BRM (**B**oost **R**ecuperati**o**n **M**achine), motor eléctrico con recuperación de energía en la frenada: el alternador que nos puede hacer avanzar en el futuro.

Esta es la evolución en las cifras de la carga de trabajo y la ocupación en plantilla con contrato indefinido en estos 9 años (comenzó en febrero con una plantilla de 717 personas); 686 al final de ese mismo año.

Alternadores	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Cantidad (MM)	4,5	5,4	5,1	4,8	4,3	3,7	3,7	3,7	4,1
Plantilla Fija	686	708	686	704	715	716	729	727	750

ESTOS SON LOS DATOS... VUESTRAS SON LAS CONCLUSIONES.

Los riesgos psicosociales o la importancia de lo intangible

PILAR FREY MARTÍNEZ

DELEGADA DE PREVENCIÓN (DPRL)

MÀSTER UNIVERSITARI EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Aún en la actualidad muchas empresas valoran la Prevención desde una perspectiva legalista, podríamos decir que trabajan con una prevención en minúsculas. Es decir, cumplen escasamente con los mínimos requerido por la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) para evitar una sanción por incumplimiento de ésta.

En este modo de proceder suelen ser los riesgos psicosociales los peores parados ya que las empresas saben que son riesgos en gran parte intangibles y es por lo tanto difícil de mostrar su incumplimiento.

Pero ¿qué entendemos por riesgos psicosociales? Recordemos son aquellos que se rela-

cionan con la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual. Lo que conocemos como "estrés". Aquellas situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, teniendo capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psicológica y/o social) del trabajador/a.

Las evaluaciones de riesgos en las disciplinas de Seguridad, Higiene y Ergonomía pueden normalmente realizarse con un porcentaje de fiabilidad y objetividad muy elevado en un espacio corto de tiempo. Sin

embargo, la evaluación de riesgos psicosociales tiene unas características diferentes, ya que son las personas su activo, y de ahí su importancia y a la vez su dificultad.

Se trata de medir aspectos como las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social, calidad de liderazgo, doble presencia, etc.

¿Le interesa a la empresa tener en cuenta estos aspectos? No en la mayoría de los casos, ya que se limitan a una valoración basada en un coste/beneficio inmediato y tangible donde no se contempla al trabajador en su dimensión completa como persona. Se valora solo su produc-

tividad y se explota este aspecto a corto plazo.

Sin embargo, ¿cuál sería el beneficio de la empresa si tuviera también en cuenta los aspectos intangibles con una visión más amplia a medio y largo plazo? Evidentemente no es ese nuestro objetivo principal, pero entiendo que es importante tener en cuenta que incluso en términos solo económicos la valoración de los intangibles sería positiva para la empresa.

En cualquier caso, hemos de tener presente, como DPRL y RLT y en base a la LPRL, que los riesgos psicosociales han de ser evaluados igual que cualquier otro tipo de riesgo.

Por mucho que a la empresa no le interese o infravalore su importancia hemos de solicitar la última Evaluación de Riesgos Psicosociales, y si esta no se hubiera realizado o se hubieran producido cambios desde entonces debe realizarse una nueva evaluación. Vemos, por tanto, que se trata de un imperativo legal y no depende de la voluntad de la empresa.

Conviene realizar esta solicitud a través del CSS (Comité de Seguridad y Salud) pero si esto no fuera posible puede hacerse de manera individual. Sería este el inicio de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, un primer paso en un camino tan olvidado como prioritario.

BREVES...

PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE: ya se ha celebrado el juicio sobre este asunto que la CGT habíamos denunciado. Se celebró el 30 de octubre de 2018.

El Magistrado del Juzgado de lo Social N° 3 de Santander ha dictado sentencia desestimando la demanda de la CGT y absolviendo a la empresa de la reclamación formulada por nosotros, recordamos de un modo sencillo cual era: *si el hecho (accidente o enfermedad graves, hospitalización) se produce en festivo o en día no laborable, los 2 días de permiso se puedan trasladar a días laborables.*

La CGT no estamos conformes con los “fundamentos de derecho” esgrimidos por el Juez para desestimar la demanda y hemos tomado la decisión de recurrir.

Os mantendremos informados.

EVENTUALES: Se da con mucha frecuencia (demasiada) que las personas que componen este colectivo, la mayor parte contratados para trabajar en fin de semana, soportan una serie de problemas que añadidos a los que habitualmente tenemos el resto de la plantilla, crean un malestar difícil de sobrellevar sin perder los nervios.

El Comité de Empresa ha realizado convocatoria a la dirección (PM, COR, MOE`s, CLP y HRL) para dar traslado de estos problemas y estudiar una serie de medidas para reducir o atajar los mismos ¿Cuáles son estos problemas? Detallamos algunos:

- Calendarios y sus diferentes emisiones – Permisos, retribuidos o no – Exigencia de los PO`s para sobrepasar la producción de las H.I. – Poca comunicación entre PO`s y operarios
- Nula comunicación con los jefes de grupo – Poca o ninguna solidaridad entre las propias personas eventuales – Quien realiza y controla las calificaciones de estas personas – etc.

En todo esto tendrían mucho que decir los jefes de grupo, pero... Yo dejo hacer... A mí que me registren... Bastantes problemas tengo... Que no me jodan que los hecho...

CONTRATACIÓN INDEFINIDA: Al cierre de este boletín, la dirección ha realizado a lo largo de este año la contratación indefinida de 15 personas de nivel técnico o administrativo. Hacía muchos años que esto no ocurría en Treto. Por lo tanto ¡Buena noticia!

Igualmente, en diciembre se cierra la contratación indefinida de las 10 personas de nivel operario especialista, tal y como se recoge en el C°C°. Con estas 10 contrataciones finaliza la lista de personas que tuvieron en su día contrato de relevo. A partir de 2019 y hasta 2020, las 20 contrataciones indefinidas que quedan de realizar seguirán el orden de antigüedad en matrícula.

¡Enhorabuena a todos!

Manifiesto CGT #25N 2018

“Nunca más silenciadas”

El terrorismo machista, que se ceba especialmente con mujeres, infancia, trans y todas aquellas personas que no entran en los esquemas patriarcales de género, supone una pesada lacra en esta sociedad capitalista. Esta negación sistemática de la diversidad social y racial es un producto más del mercado que nos necesita empobrecidas para exproliarnos desde la sumisión y la necesidad.

Ningún gobierno puede garantizar seguridad dentro de un Estado con privilegios patriarcales. Estamos ante un feminicidio de Estado donde los asesinatos machistas, lejos de prevenirse y erradicarse, continúan aconteciendo como si de una costumbre se tratase.

La ley, fiel reflejo de la sociedad burguesa, patriarcal y misógina nos condena cuando somos víctimas y amnistía a los depredadores sexuales perpetuando las inercias machistas.

El sistema judicial, ignorando conscientemente la necesaria visión de género en la aplicación de la ley, dictamina de forma indecente contra mujeres y menores.

La falta de atención a víctimas, vaciada de presupuestos, privatizando un servicio que debería ser público y usándonos como mercancías, conlleva a la desprotección de las mismas dando lugar a más violencia contra ellas.

Desde la Confederación General del Trabajo -CGT- promovemos un feminismo de clase que cambie nuestras conciencias hasta abolir la violencia para dar paso a un mundo más justo e igualitario donde la vida y su desarrollo no corran peligro.

Nosotras llevamos un feminismo nuevo en nuestros corazones



SABIAS QUE...

Víctimas Mortales por Violencia de Género año 2018

Datos a 19 de noviembre de 2018

<i>Denuncia previa</i>	TOTAL
TOTAL	44
Con una o más denuncias previas	13
Interpuesta por la víctima	13
Interpuesta por otros	0
Sin denuncias previas	31

<i>Por Comunidades</i>	TOTAL
ANDALUCÍA	12
ARAGÓN	2
ASTURIAS	3
BALEARES	1
CANARIAS	2
CANTABRIA	0
CASTILLA Y LEÓN	2
CASTILLA - LA MANCHA	2
CATALUÑA	6
C. VALENCIANA	2
EXTREMADURA	0
GALICIA	3
MADRID	4
MURCIA	1
NAVARRA	2
PAÍS VASCO	2
LA RIOJA	0
CEUTA	0
MELILLA	0
TOTAL	44

¡A LA CHARCA!

Verdaderamente, está siendo cada vez más difícil la decisión porque hay unas cuantas personas nominadas, pero en este boletín vamos a tirar a la charca al responsable de CLP3:

A la charca el Sr. Bernardo Marraud.

No vamos a poner en duda los conocimientos técnicos o económicos del Sr. Marraud, en ese caso seríamos muy atrevidos y no lo somos, pero sí estamos en disposición de afirmar, porque lo sufrimos como representantes de los trabajadores a su cargo, que en la gestión de personal o la organización con los medios de que dispone, todo lo que toca “lo jode”.

Sr. Marraud: no sirve de nada dar la mano todos los días y todas las mañanas a estas personas si ellas a su vez están pensando... Si no me ha jodido me va a joder... y es posible que no sea esta la primera intención, pero al final más tarde o más temprano siempre se reproduce lo que están interiorizando.

Es de sentido común pensar que todas las personas no valemos para todas las tareas, porque afortunadamente no somos máquinas robotizadas, y un buen mando es aquel que sabe captar a primera vista la mejor opción para cada persona a su cargo.

