

## **POSICIÓN DE CCOO ANTE EL ACUERDO DE RBEC**

El pasado jueves, 27 de noviembre, al límite de la prórroga del periodo legal de consultas, **la mayoría del Comité de Empresa (UGT) y la Dirección de Bosch España han alcanzado un Acuerdo en el Expediente** de despido colectivo, modificación de condiciones de trabajo y negociación de las condiciones económicas del nuevo convenio colectivo en Robert Bosch España Castellet, S.A.U (RBEC). El día anterior no había sido posible cerrarlo en la Inspección de Trabajo de Barcelona porque la Dirección forzó que, si no se producían 51 bajas por la vía voluntaria, debían acordarse despidos forzosos, algo a lo que, desde el principio tanto el Comité de Empresa de RBEC, como UGT y CCOO, nos veníamos oponiendo. **Desgraciadamente, sólo CCOO hemos sabido mantenernos firmes hasta el último momento en el rechazo a despidos forzosos. No los asumimos en absoluto y hemos decidido no firmar.**

Es ahora necesaria una reflexión acerca de dónde partimos y a dónde hemos llegado cada uno.

Desde el 19 de marzo de este año, cuando la Dirección de RBEC comunicó al Comité de Empresa su decisión de buscar un comprador para la planta (alegando además que esta decisión era irreversible) **CCOO decidimos oponernos a la venta de Castellet y exigimos una solución industrial para RBEC dentro del Grupo Bosch.**

**EL PRIMER PASO QUE DIMOS FUE CONSEGUIR,** en la reunión del Comité Europeo que al día siguiente, 20 de marzo, se celebró en Stuttgart, **EL COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA DE BOSCH DE ESTUDIAR UNA VÍA ALTERNATIVA A LA VENTA.**

Gracias a ello fue posible **iniciar el proceso de negociación** en la que, Comité de Empresa y UGT y CCOO, de manera unitaria, nos marcamos los **siguientes objetivos:**

- 1. La permanencia de RBEC dentro del Grupo BOSCH.***
- 2. Un plan industrial con compromisos de productos y empleo a largo plazo.***
- 3. La reducción de plantilla por procedimientos exclusivamente voluntarios, situando nuestra línea roja en que no aceptaríamos, en ningún caso, despidos.***

A la apertura de esta negociación contribuyó, de manera esencial, el **proceso de movilizaciones unitarias de la plantilla** (con varios días de huelga en mayo de este año) y la difusión pública del conflicto a todos los niveles. Al apoyo de todos los Comités de Empresa del Grupo Bosch en España se sumaron el del Comité Europeo, diferentes partidos políticos y Ayuntamientos. La movilización culminó el 2 de junio **cuando casi 300 trabajadores de RBEC se desplazaron a Madrid-CGN para manifestar inequívocamente nuestra oposición a la venta y la exigencia de la apertura inmediata de una Mesa Industrial.** Acompañados de gran parte de la plantilla de Bosch CGN, y de compañeros desplazados desde Aranjuez, Treto y Hospitalet, **aquel día logramos arrancar a la Dirección del Grupo en España un calendario de reuniones para negociar nuestra alternativa industrial a la venta de la fábrica.**

Tras varias semanas de negociación, el día 9 de julio en reunión mantenida en Barcelona con los máximos responsables de la división ED y de Bosch en España, pactamos un **“Compromiso de Intenciones”**, que a finales de ese mismo mes fue aprobado por la Alta Gerencia y la plantilla de Castellet. Se fijaron en este compromiso las **Bases para el futuro industrial de RBEC:**

1. **Garantía de supervivencia y permanencia de RBEC dentro del Grupo Bosch** como mínimo hasta **el 31 de diciembre de 2019.**
2. **Plantilla al 31.12.2016: 300 trabajadores y trabajadoras.**
3. **Carga de trabajo: Garantía de ocupación para 300 personas.** A concretar en la negociación (nueva generación de limpias traseros ADO5 en RBEC, recuperación de actividades externalizadas, aumento de pedidos, etc.)
4. **Costes laborales: 15% de reducción** (un 10% directo en salario) asumiendo el compromiso de llegar al **20% durante la negociación.**
5. **Fórmulas para la reducción de plantilla:** Con carácter voluntario: prejubilaciones, bajas indemnizadas y recolocaciones en otros centros de Bosch en España.

Después del verano, el pasado día 7 de octubre, la **Dirección presentó unilateralmente un Expediente para el despido colectivo de 53 trabajadores, la modificación de condiciones de trabajo y la negociación de un nuevo convenio colectivo.**

La Dirección forzaba así un proceso de negociación a contrarreloj que hemos tenido que desarrollar en el último mes y medio. En la documentación aportada por la Dirección a la Autoridad Laboral y a la Representación Sindical, consta que **los criterios para proceder a estos despidos serían Adhesiones voluntarias** en primer lugar y **despidos forzados**, si no se cubrían las 53 bajas por la vía voluntaria, **en función de parámetros de rendimiento o absentismo personal.**

Tras varias rondas de negociación se fue avanzando en casi todos los temas. Existían discrepancias en la redacción de los textos, **pero el principal escollo** era la **amenaza de la cláusula de despidos forzados** según los criterios fijados por la Empresa en el Expediente. **CCOO negamos que fuera necesaria y avisamos de que era nuestra línea roja y nos opondríamos a tal agresión.**

El día 20 de noviembre, para dar mayor credibilidad a su amenaza, **la Dirección nos convocó a una reunión donde nos presentó al “comprador” seleccionado por BOSCH: la empresa CARBURES** cuya principal actividad es la fabricación de piezas de fibra de carbono para el sector aeronáutico y que, según manifestaron sus responsables, querían introducirse en el sector del automóvil a través de la compra de RBEC.

Resulta cuando menos sorprendente que los máximos responsables de ED y de la gerencia de Bosch en España nos quisieran presentar la venta a CARBURES **como la mejor opción para Castellet sabiendo que la misma está suspendida en la negociación en el Mercado Alternativo Bursátil** porque, al parecer según su propia auditora, en las cuentas del 2013 han presentado unos beneficios de 7 Millones de Euros cuando, en realidad, deberían haber presentado unas pérdidas de 2 Millones.

La situación financiera de CARBURES no era ningún secreto para Bosch porque ésta es notoria y ha sido publicada en la prensa en los últimos meses. **¿Realmente este era un planteamiento serio de venta o era un elemento más para presionar en la negociación para que aceptáramos los despidos?**

En cualquier caso, y sin entrar en más consideraciones respecto a CARBURES, el Comité de Empresa de RBEC y los dos sindicatos MANIFESTAMOS NUESTRA FIRME DECISION DE CONTINUAR EN EL GRUPO BOSCH Y, POR TANTO, **OPONERNOS A LA VENTA.**

Continuamos con la negociación al día siguiente de manera intensiva hasta llegar a un preacuerdo en los temas más fundamentales (Ver cuadro en hoja adjunta).

El bloqueo final es el último día del periodo de consultas del Expediente. **La Dirección manifiesta** allí que faltan alrededor de 20 personas por apuntarse de forma voluntaria para alcanzar la cifra de 300 de plantilla a finales de 2016 y que, **si no firmamos la cláusula que permita aplicar despidos forzosos** en caso de no conseguir los objetivos por métodos voluntarios, **no habrá acuerdo y procederá a la venta de RBEC.**

Ante la presión de este ultimatum, **la mayoría del Comité de Empresa (UGT) ha decidido finalmente aceptar la cláusula; abandonando así uno de los objetivos fundamentales, que habíamos acordado: NO ACEPTAR DESPIDOS FORZOSOS.**

Pese a todas las presiones que hemos soportado, **CCOO hemos decidido finalmente no firmar este ERE porque:**

- **No hay justificación alguna para los despidos**, porque la plantilla de Castellet se ha reducido en más de un 50% en los últimos 5 años entre prejubilaciones y bajas voluntarias. Sólo desde el 31.12.2013 hasta hoy, se han reducido cerca de 100 empleos. Vista esta evolución **no es creíble el argumento de que, por tener una plantilla ligeramente superior a 300, se pone en riesgo la viabilidad de RBEC.**
- Si todas estas bajas anteriores se han producido por procedimientos voluntarios **no es descabellado pensar que, hasta el 31.12.2016, se puedan conseguir, con total seguridad, las 20 bajas que demanda la dirección sin necesidad de recurrir a medidas traumáticas.**
- **Tampoco hay justificación alguna para la venta si tenemos en cuenta el importante esfuerzo que asumirá la plantilla con la reducción de costes acordados y la fuerte reducción de plantilla que se ha producido en los últimos meses.**

**CCOO hemos defendido, hasta el último momento, las posiciones que habíamos acordado unitariamente** y que, en la última fase de la negociación, se centraban en un punto clave: **NO A LOS DESPIDOS FORZOSOS.**

CCOO hemos sido protagonistas, igual que los compañeros de UGT, de la consecución de este acuerdo y nos sentimos corresponsables de la práctica totalidad de los contenidos del mismo. **El único, pero esencial, punto de discrepancia está en que el acuerdo suscrito por la mayoría del Comité de RBEC (UGT) con la Dirección conlleva, de manera explícita, la aceptación de que la Empresa despedirá de manera forzosa aplicando los criterios recogidos en la memoria del Expediente (niveles de absentismo y rendimiento personal) si no hubiera suficientes bajas voluntarias.**

**Esta cláusula dejaría sin valor los compromisos adquiridos en el Acuerdo de Segregación de 22.12.1994 incorporado al Convenio colectivo vigente y que establece que, los problemas que surgieran en las Sociedades segregadas de la antigua Robert Bosch SA, deben ser solucionados con “Alternativas de ocupación del personal dentro de cualquiera de las sociedades....” y con “Medidas laborales no traumáticas y de naturaleza voluntaria...”**

Queremos, por último, dejar claro lo siguiente:

**Defendiendo estas posiciones CCOO no ponemos en riesgo nada. La única responsable de esta situación es la Dirección** por exigir una medida injusta, innecesaria y que no tiene nada que ver con el futuro de RBEC, **pero sí con su futura estrategia de cara a un nuevo marco de relaciones laborales con las plantillas en España.**

**CCOO firmaremos el Acuerdo inmediatamente si se retiran los despidos forzosos.**

**CCOO asumimos el compromiso de seguir luchando por mantener los acuerdos que nos han permitido afrontar los problemas por procedimientos no traumáticos y evitar que se produzcan despidos en cualquier centro de Bosch España. Hacemos un llamamiento a que todos los Sindicatos se sumen a este compromiso.**

**Y hacemos un llamamiento a la plantilla de RBEC para que exija un Acuerdo sin despidos.**

1 de diciembre de 2014

Sección Sindical BOSCH España



## ANEXO.

### CONTENIDOS DEL ACUERDO ALCANZADO EN ROBERT BOSCH CASTELLET

#### 1.- REDUCCIÓN DEL 20% EN LOS COSTES.

- **10% de reducción en todos los conceptos salariales** (incluidas las pagas extras).
- **Adicionalmente reducción del valor de las pagas extras:**
  - . Menos 30% (Abril, Julio y Diciembre) en 2015.
  - . Menos 30% (Julio y Diciembre) y menos 20% (Abril) en 2016.
  - . A partir de 2017 vuelven a su valor original.
- **Recorte en el premio de productividad** (pago anual en septiembre) pasando de 750 a 300 €
- **Incrementos salariales:**
  - . Congelación salarial hasta 2016 inclusive.
  - . Subida de un 0,5% en 2017 y el 1% en 2018.
- **Reducción en otros conceptos:** Optimización del servicio médico y el servicio de autocares.
- **Medidas de flexibilidad:** 3 días flotantes, 4 de bolsa de horas y 4 de vacaciones fuera del período oficial (en total 11 días) a disposición de la empresa. Si fuera necesario, presentación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

#### 2.- PLANTILLA. Compromiso de 300 trabajadores y trabajadoras al 31.12.2016

**Fórmulas para reducir la plantilla** (Indemnización según edad en el momento de la salida)

- **Menores de 50 años.-** 50.000 € + 33 días/año trabajado sin límite de mensualidades.
- **Entre 50 y 58 años.-** 50.000 € + 33 día/año trabajado sin límite de mensualidades y, adicionalmente, abono de hasta 8.300 €/año para compensar convenio con la Seguridad Social hasta los 61 años.
- **Mayores de 58 años.-** Abono de una cantidad equivalente al 68% del bruto/anual de 2014 y abono del convenio con la Seguridad Social hasta los 65 años.
- **Traslados a otros centros del Grupo.-** Abono de 20.000 € + gastos de traslado/mudanza (hasta 3.000€), paga de asentamiento y puesta a disposición de un servicio para la búsqueda de vivienda.

#### 3.- COMPROMISO INDUSTRIAL Y GARANTIAS.

- **Empleo.-** Se asegura carga de trabajo y ocupación para 300 personas hasta el 31.12.2019.
- **Productos y proyectos.-** Se asigna la fabricación de los motores limpiaparabrisas traseros de nueva generación (ADO5), aumento de volúmenes de los limpias delanteros, internalización de servicios externalizados (pre-montajes, logística, revisión de piezas, firewalls, etc...).
- **Garantías.-** Se garantiza el mantenimiento de la actividad de RBEC y la no venta (salvo que se vendiera toda la división ED) hasta el 31.12.2019.
- En caso de incumplimiento por parte de la dirección en lo relativo a los productos y proyectos, niveles de ocupación comprometida, o no venta de RBEC se volvería, con carácter retroactivo, a la situación anterior a este acuerdo a todos los efectos.