



## TRABAJO POR CONFIANZA

Como toda la plantilla sabéis, se ha firmado una prueba piloto de un nuevo sistema de “no fichaje”. La CGT planteamos en la correspondiente reunión del Comité Intercentros, que un tema tan importante merecía un tiempo de debate entre la plantilla para tomar una decisión sobre su firma. Otros lo firmaron directamente. Después del debate mantenido en nuestras secciones sindicales y las aportaciones de la plantilla, os informamos de algunas conclusiones y de la posición que hemos tomado:

- Coincidimos con las reticencias expresadas por muchos compañeros/as sobre un nuevo sistema que puede generar numerosos problemas en su aplicación y que puede ser parte importante del marco de relaciones laborales para el futuro.
- La Dirección de Seat insiste en que nada va a cambiar y el nuevo sistema será una balsa de aceite. Pero, aspectos tan importantes como los accidentes in itinere, o el tratamiento por “confianza” de las horas o de los permisos, han tenido hasta ahora importantes problemas para cientos de compañeros y compañeras y ha sido causa de sanciones.
- El que haya sido una propuesta de la empresa, exige que esta prueba piloto, se haga con total transparencia en la información y con libertad absoluta de las personas afectadas para expresar los problemas e inconvenientes del sistema. Por ello coincidimos con aquellos sindicatos ya firmantes, que han manifestado que en caso de problemas, el sistema debe paralizarse.
- Por todo ello, y con voces en contra en algún centro, ha sido claramente mayoritario el apoyo de la afiliación, a que la CGT participemos en dicha prueba piloto con el objetivo de conocer, comprobar y valorar nuestra definitiva posición ante este sistema, tras la prueba.

**Por ello procederemos a comunicarlo a todas las partes y esperamos que la empresa actúe en este proceso con total transparencia y aportación de todos los datos que permitan valorarlo correctamente.**

## REUNION DE LA CGT CON RECURSOS HUMANOS

La pasada semana tuvimos una reunión con la Vicepresidencia de Recursos Humanos. Entre los temas que tratamos, queremos resaltar dos que afectan al conjunto de la plantilla:

- La ubicación de las personas con alguna discapacidad en los puestos MOD. Le expresamos a la empresa la inaceptable situación en la que se encuentran muchas de ellas debido a la continua destrucción o modificación de puestos, por la aplicación de las RDEs o Workshops. Le planteamos a Seat que ya que hay dinero e inversiones, también se gaste en la mejora de los ritmos de trabajo en las cadenas y la reubicación de todo el personal con problemas médicos (la mayoría causados por el trabajo de tantos años). **Para ello les propusimos crear una mesa de trabajo con todos los sindicatos que vivimos el problema de las personas discapacitadas, para invertir en el mejor capital que tiene la empresa; la plantilla.**
- En los últimos tiempos se dan actitudes, en Jefaturas y responsables de Personal, que lejos de buscar soluciones a los problemas de las personas, se limitan a sancionar, cuando no a represaliar, a quien los tiene. Le manifestamos a Seat que para la CGT, **el despido o las sanciones graves, son una muestra de fracaso en la capacidad de resolución de los conflictos laborales.** Y más cuando la tensión y presión en la que vivimos la mayoría de la plantilla es una de las causas de posibles enfrentamientos entre personas que conviven ocho horas, o más, diariamente. **Le planteamos a Seat que debe cambiar el sistema de “disciplina” por otro de “resolución de conflictos”. No podemos estar hablando de nuevos sistemas para nuevos tiempos, y cuando las personas tenemos problemas, aplicar “los viejos métodos”.**

# EL CONFLICTO VW-DISELGATE

La CGT participamos activamente en la Conferencia Internacional del Auto <http://www.iaar.de>

Este foro de solidaridad entre trabajadores y trabajadoras, nos transmite la información de lo que está comenzando a pasar en Alemania tras el supuesto acuerdo llamado "Pacto de Futuro". Puedes ver el contenido de dicha información en

[www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/fulls\\_informatius/2017/170110\\_boletin\\_IAC\\_VW.pdf](http://www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/fulls_informatius/2017/170110_boletin_IAC_VW.pdf)

El acuerdo alcanzado por las cúpulas de VW y del sindicato mayoritario alemán, está siendo rechazado por una parte muy importante de la plantilla. Se están creando comités de resistencia ante un acuerdo de aumento anual del 5% de productividad, ahorro de 3.000 millones de euros anuales y más de 25.000 puestos de trabajo que desaparecerán por todas estas medidas.

Ante esta agresión tan clara a la situación de las plantillas de VW, consecuencia, según dice la multinacional, de las sanciones económicas (unos 20.000 millones) por el fraude indecente de los diesel, la plantilla dice que las consecuencias las paguen los dueños, con sus más de 60.000 millones de capital propio y no quienes trabajan correctamente, cada día en su puesto de trabajo.

La CGT estamos personados en la denuncia de la fiscalía a la Audiencia Nacional, en nombre de afectados/as por el fraude en su coche y como trabajadores y representantes sindicales. En las próximas semanas conoceremos el proceso jurídico que se llevará a cabo. Y estamos en esta causa **porque no puede ser que los dueños de una multinacional cometan una barbaridad como defraudar a cientos de miles de personas y envenenar el aire de todos/as, y encima se rían desde sus jubilaciones doradas, tras amasar una fortuna indecente.**

**Ellos son quienes deben pagar las consecuencias. La "solución" pactada por la mayoría sindical en Alemania, manteniendo los privilegios de unos pocos y castigando a miles de trabajadores/as con la destrucción de sus puestos de trabajo, es intolerable.**

## ANALISIS DE LA REVISIÓN SALARIAL DEL NUEVO CONVENIO

Este mes de febrero, tal como indica el convenio en el artículo 36 1.2, cobraremos con la liquidación del mes de enero, los atrasos del año pasado.

Este año hemos tenido la gran suerte de que los IPC's que han sobrepasado el 0,25 ya incluido en tablas, han sido los de los tres últimos meses del año, con lo que el IPC acumulado de todo el año 2016, sobre el que se revalorizan las tablas, ha sido el mismo que se hubiese tenido con la revisión del anterior convenio, el 1,6%.

¿A qué nos referimos? Pues a que si el IPC acumulado de 2016 hubiese sido como el del año anterior, o sea 0.0%, las subidas salariales de los meses que se sobrepasa el 0,25, no se habrían recogido en tablas.

Este es el maravilloso cambio en la revisión salarial que se firmó en este nuevo convenio.

Esto significa un nuevo paso atrás en el sistema de revisión salarial, que ya nos fue modificado en el año 2000, donde se firmó la subida de tablas en el mes en el que se sobrepasaba el IPC previsto, pero sin carácter retroactivo. Para que os hagáis una idea os damos unos datos aproximados de lo que esto supondría con las tres posibilidades.

|   | OFC AUX C | OFC 3ª   | OFC 2ª   | OFC 1ª   | OFC 1ª ESP | JEFE 2ª  | JEFE 1ª  |   |
|---|-----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|---|
| ATRASOS ANUALES SEGÚN XV CONVENIO (ANTES DE AÑO 2000) | 277,47 €  | 395,82 € | 430,13 € | 443,84 € | 459,59 €   | 517,21 € | 567,29 € | SUBIDA ANUAL QUE SE CONSOLIDABA EN TABLAS   |
| ATRASOS ANUALES SEGÚN XVIII CONVENIO                  | 38,85 €   | 55,42 €  | 60,22 €  | 62,14 €  | 64,34 €    | 72,41 €  | 79,42 €  | SUBIDA ANUAL QUE SE CONSOLIDABA EN TABLAS   |
| ATRASOS ANUALES SEGÚN XIX CONVENIO                    | 38,85 €   | 55,42 €  | 60,22 €  | 62,14 €  | 64,34 €    | 72,41 €  | 79,42 €  | SUBIDA QUE, SI EL IPC ACUMULADO (ENE-DIC) ES 0,00% O HASTA 0,25 % NO SE CONSOLIDABA EN TABLAS |



## TREBALL PER CONFIANÇA

Com tota la plantilla sabeu, s'ha signat una prova pilot d'un nou sistema de "no fixatge". La CGT vam plantejar en la corresponent reunió del Comitè Intercentres, que un tema tan important mereixia un temps de debat entre la plantilla per prendre una decisió sobre la seva signatura. Altres el van signar directament. Després del debat mantingut en les nostres seccions sindicals i les aportacions de la plantilla, us informem d'algunes conclusions i de la posició que hem pres:

- Coincidim amb les reticències expressades per molts companys/es sobre un nou sistema que pot generar nombrosos problemes en la seva aplicació i que pot ser part important del marc de relacions laborals per al futur.
- La Direcció de Seat insisteix que res canviarà i el nou sistema serà una bassa d'oli. Però, aspectes tan importants com els accidents in itinere, o el tractament per "confiança" de les hores o dels permisos, han tingut fins ara importants problemes per a centenars de companys i companyes i ha estat causa de sancions.
- El que hagi estat una proposta de l'empresa, exigeix que aquesta prova pilot, es faci amb total transparència en la informació i amb llibertat absoluta de les persones afectades per expressar els problemes i inconvenients del sistema. Per això coincidim amb aquells sindicats ja signants, que han manifestat que en cas de problemes, el sistema ha de paraitzar-se.
- Per tot això, i amb veus en contra en algun centre, ha estat clarament majoritari el suport de l'afiliació, al fet que la CGT participem en aquesta prova pilot amb l'objectiu de conèixer, comprovar i valorar la nostra definitiva posició davant aquest sistema, després de la prova.

**Per això procedirem a comunicar-ho a totes les parts i esperem que l'empresa actuï en aquest procés amb total transparència i aportació de totes les dades que permetin valorar correctament.**

## REUNIÓ DE LA CGT AMB RECURSOS HUMANS

La passada setmana vam tenir una reunió amb la Vicepresidència de Recursos Humans. Entre els temes que vam tractar, volem ressaltar dos que afecten el conjunt de la plantilla:

- La ubicació de les persones amb alguna discapacitat en els llocs MOD. Li vam expressar a l'empresa la inacceptable situació en què es troben moltes d'elles a causa de la contínua destrucció o modificació de llocs, per l'aplicació de les RDEs o Workshops. Li vam plantejar a Seat que ja que hi ha diners i inversions, també es gastin en la millora dels ritmes de treball en les cadenes i la reubicació de tot el personal amb problemes mèdics (la majoria causats per la feina de tants anys). **Per això els vam proposar crear una taula de treball amb tots els sindicats que vivim el problema de les persones discapacitades, per invertir en el millor capital que té l'empresa; la plantilla.**
- En els darrers temps es donen actituds, en Direccions i responsables de Personal, que lluny de buscar solucions als problemes de les persones, es limiten a sancionar, quan no a represaliar, a qui els té. Li vam manifestar a Seat que per a la CGT, **l'acomiadament o les sancions greus, són una mostra de fracàs en la capacitat de resolució dels conflictes laborals.** I més quan la tensió i pressió en què vivim la majoria de la plantilla és una de les causes de possibles enfrontaments entre persones que conviuen vuit hores, o més, diàriament. **Li vam plantejar a Seat que ha de canviar el sistema de "disciplina" per un altre de "resolució de conflictes". No podem estar parlant de nous sistemes per a nous temps, i quan les persones tenim problemes, aplicar "els vells mètodes".**

# EL CONFLICTE VW-DISELGATE

La CGT vam participar activament en la Conferència Internacional de l'Auto <http://www.iaar.de>

Aquest fòrum de solidaritat entre treballadors i treballadores, ens transmet la informació del que està començant a passar a Alemanya després del suposat acord anomenat "Pacte de Futur". Pots veure el contingut d'aquesta informació en

[www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/fulls\\_informatius/2017/170110\\_boletin\\_IAC\\_VW.pdf](http://www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/fulls_informatius/2017/170110_boletin_IAC_VW.pdf)

L'acord assolit per les cúpules de VW i del sindicat majoritari alemany, està sent rebutjat per una part molt important de la plantilla. S'estan creant comitès de resistència davant un acord d'augment anual del 5% de productivitat, estalvi de 3.000 milions d'euros anuals i més de 25.000 llocs de treball que desapareixeran per totes aquestes mesures.

Davant d'aquesta agressió tan clara a la situació de les plantilles de VW, conseqüència, segons diu la multinacional, de les sancions econòmiques (uns 20.000 milions) pel frau indecent dels dièsel, la plantilla diu que les conseqüències les paguen els amos, amb els seus més de 60.000 milions de capital propi i no els que treballen correctament cada dia, al seu lloc de treball.

La CGT estem personats en la denúncia de la fiscalia a l'Audiència Nacional, en nom d'afectats/des pel frau en el seu cotxe i com a treballadors i representants sindicals. En les properes setmanes coneixerem el procés jurídic que es durà a terme. I estem en aquesta causa perquè no pot ser que els amos d'una multinacional cometin una barbaritat com defraudar centenars de milers de persones i enverinar l'aire de tots/es, i a sobre se'n riguin des de les seves jubilacions daurades, després de pastar una fortuna indecent.

**Són ells qui han de pagar les conseqüències. La "solució" pactada per la majoria sindical a Alemanya, mantenint els privilegis d'uns pocs i castigant milers de treballadors/es amb la destrucció dels seus llocs de treball, és intolerable.**

## ANÀLISI DE LA REVISIÓ SALARIAL DEL NOU CONVENI.

Aquest mes de febrer, tal com indica el conveni en l'article 36 1.2, cobrarem amb la liquidació del mes de gener, els endarreriments de l'any passat.

Aquest any hem tingut la gran sort de que els IPC's que han sobrepassat el 0,25 ja inclòs en taules, han estat els dels tres últims mesos de l'any, de manera que l'IPC acumulat de tot l'any 2016, sobre el qual s'apugen les taules, ha estat el mateix que s'hagués tingut amb la revisió de l'anterior conveni, l'1,6%.

A què ens referim? Doncs al fet que si l'IPC acumulat de 2016 hagués estat com el de l'any anterior, és a dir 0.0%, les pujades salarials dels mesos que se sobrepassa el 0,25, no s'haurien recollit en taules.

Aquest és el meravellós canvi en la revisió salarial que es va signar en aquest nou conveni.

Això significa un nou pas enrere en el sistema de revisió salarial, que ja ens va ser modificat l'any 2000, on es va signar la pujada de taules en el mes en què es sobrepassava l'IPC previst, però sense caràcter retroactiu. Perquè us feu una idea us donem unes dades aproximades del que això suposaria amb les tres possibilitats.

|  | OFC AUX C | OFC 3ª   | OFC 2ª   | OFC 1ª   | OFC 1ª ESP | JEFE 2ª  | JEFE 1ª  |  |
|--|-----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|--|
| ENDARRERIMENTS ANUALS SEGONS XV CONVENI (ABANS D'ANY 2000) | 277,47 €  | 395,82 € | 430,13 € | 443,84 € | 459,59 €   | 517,21 € | 567,29 € | PUJADA ANUAL QUE ES CONSOLIDAVA EN TAULES  |
| ENDARRERIMENTS ANUALS SEGONS XVIII CONVENI                 | 38,85 €   | 55,42 €  | 60,22 €  | 62,14 €  | 64,34 €    | 72,41 €  | 79,42 €  | PUJADA ANUAL QUE ES CONSOLIDAVA EN TAULES  |
| ENDARRERIMENTS ANUALS SEGONS XIX CONVENI                   | 38,85 €   | 55,42 €  | 60,22 €  | 62,14 €  | 64,34 €    | 72,41 €  | 79,42 €  | PUJADA QUE, SI EL IPC ACUMULAT (ENE-DIC) ÉS 0,00% O FINS 0,25% NO ES CONSOLIDA EN TAULES |