



BOLETÍN INFORMATIVO
(Sección Sindical de CGT en SEG Automotivo, Trecto)

Nº 5
marzo 2018

LA CHARCA



EDITORIAL

El 8 de marzo, **Día Internacional de la Mujer Trabajadora**, el movimiento feminista llama a realizar **HUELGA GENERAL**.

La CGT, en coordinación con el movimiento feminista, ha convocado **HUELGA GENERAL de 24 horas, laboral, de consumo, de cuidados y estudiantil**.

Esta iniciativa se viene fraguando desde hace años, donde la CGT ha estado siempre presente, consiguiendo impulsar manifestaciones masivas al grito de **“NOS QUEREMOS VIVAS”**.

La CGT, hace un llamamiento a participar activamente en esta convocatoria. Es importante la ausencia, sobre todo de las mujeres, de los puestos de trabajo. Luchamos por acabar con la brecha salarial, la desigualdad en los centros de trabajo, también en las pensiones, por extinguir el acoso sexual, etc. Denunciamos el capitalismo patriarcal, las violencias machistas. No pueden continuar los asesinatos.

Orgullosas y orgullosos de pertenecer a la clase obrera. **Si luchamos podemos perder, si no luchamos ya hemos perdido.**



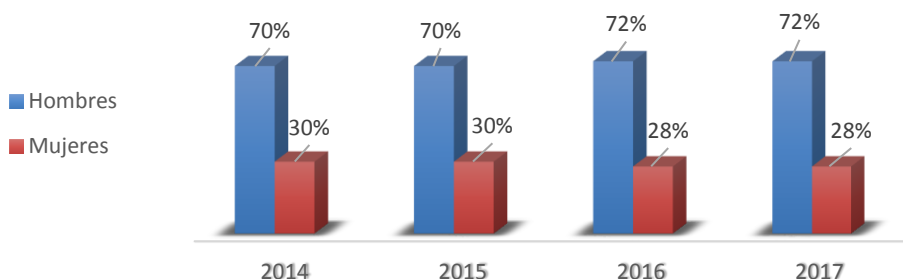
SGES (Treto) dispone de un “Plan de Igualdad” de fecha 23.05.2013, de acuerdo a la ley 3/2007, acordado entre la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores (Comité de Empresa).

Si observamos los datos (aportados por la dirección) de los gráficos adjuntos, se comprueba que, a pesar de haber firmado el “Plan de Igualdad de Género” en el año 2013, nada ha cambiado de manera positiva para las mujeres de fábrica Treto en los siguientes 4 años.

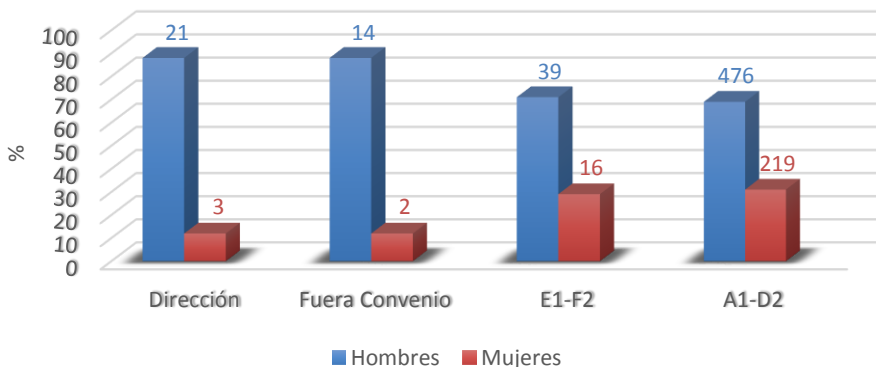
En la Plantilla de esta empresa las mujeres siguen manteniendo presencia porcentual muy por debajo de los hombres (28% mujeres, 72% hombres). Asimismo, en las diferentes escalas profesionales, sobre todo en las “élites dirigentes”, las mujeres no solo no han mejorado su presencia numérica o porcentual si no que estos datos han sufrido un empeoramiento con respecto a los hombres.

Es evidente que la dirección de esta empresa (96% hombres) no tiene voluntad de desarrollar con seriedad el “Plan de Igualdad” firmado por las partes. Se limita año tras año a aportar los datos imprescindibles para “lavar” la cara y que no parezca que incumple la ley.

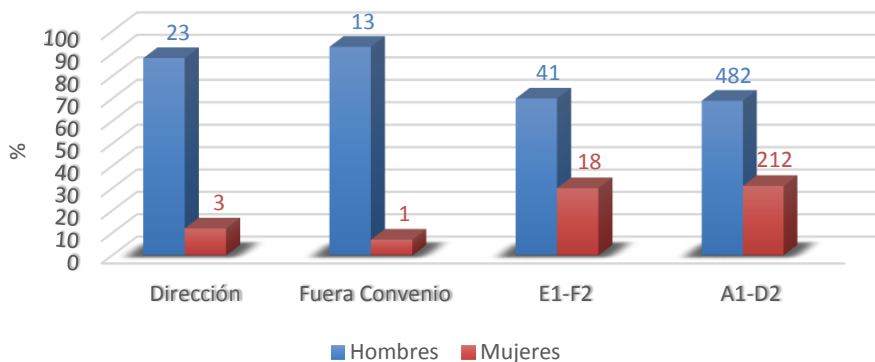
PLANTILLA ANUAL - Representatividad de género



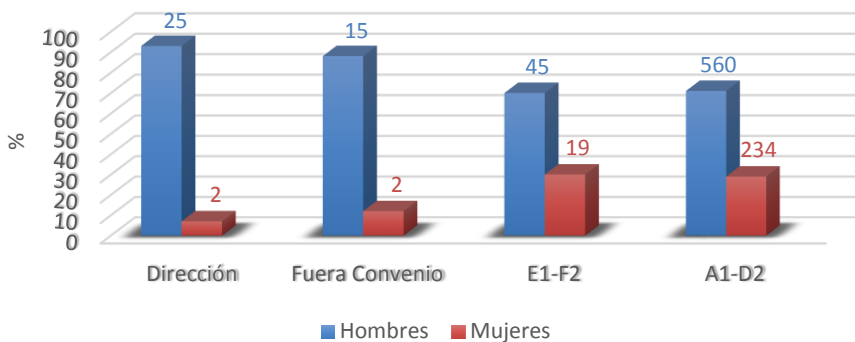
Representatividad de género por categorías - año 2014



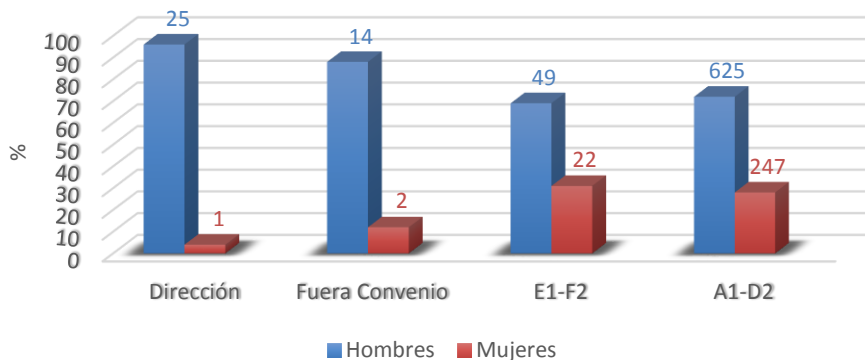
Representatividad de género por categorías - año 2015



Representatividad de género por categorías - año 2016



Representatividad de género por categorías - año 2017



BREVES...

El “**Plan de Igualdad**” incluye un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo. En este sentido, Recursos Humanos (HRL) ha publicado un aviso con el procedimiento específico para dirigir las posibles denuncias o reclamaciones que pudieran existir a este respecto. Las denuncias se dirigirán a través de:

Correo postal: SGE/HR2, A. Díaz, SEG Automotive Spain, S.A.U. / Ctra Santander-Bilbao s/n 39760 Treto (Cantabria) / España. Teléfono: 942 629 589.

Correo electrónico: Adela.Diaz-Gonzalez@SEG-automotive.com

En España, los datos indican que existe una “brecha salarial” entre hombres y mujeres de hasta un 23% en favor de los primeros, por realizar los mismos trabajos y dentro de las mismas empresas.

En SGE (Treto), la dirección no aporta datos en este sentido pero podemos asegurar que la “brecha salarial” en favor de los hombres desgraciadamente también existe.

Evidentemente, la “brecha” o las diferencias no está en las tablas salariales que existen en Convenio para todas las categorías ¡Faltaría más! La “brecha” se reconoce a través del porcentaje de mujeres en los colectivos profesionales.

Sí, compañeras y compañeros, la “brecha salarial”, en esta y en otras fábricas, se esconde dentro de los colectivos y en los gastos de personal en cuanto a hombres y mujeres se refiere, sumando todas las categorías de la empresa. Para ello la CGT hemos desarrollado un estudio por categorías, pero vamos a poner solo 2 ejemplos:

Analizado el colectivo de personal Especialista, hemos comprobado que con B2 hay un 23% de mujeres; C1 un 10% y C2 otro 10% (recordemos que el porcentaje de mujeres en fábrica es del 28%). Es decir, a medida que sube la categoría el porcentaje de mujeres baja. Por lo tanto, el salario bruto anual de cada una de las partes (mujeres, hombres) crece en favor de los hombres ¡Brecha salarial! Bien es cierto que en categorías D ó E se iguala.

¿Cuántas mujeres hay TB’s, PO’s, jefas de grupo, profesionales de Mantenimiento, con el Plus de disponibilidad o de bombero, etc...A lo sumo 8. Eso por no hablar de “reducciones de jornada” ¿Cuántos hombres se acogen a este derecho que supone, entre otras cosas, una reducción de salario?

Otro ejemplo más evidente: el colectivo de dirección y fuera de convenio ¡7% de mujeres! Aquí la “brecha salarial” se dispara ¿Estamos de acuerdo?



El año 2017, le hemos finalizado con una plantilla total de **952** personas.

Del total de plantilla, 727 personas están fijas; 218 son eventuales y 7 personas están con jubilación parcial (Contrato de relevo). En esta fecha, personal de dirección y fuera de Convenio hay 41 personas total.

Este año se han realizado los 10 contratos fijos que correspondían s/Convenio. Ya se han realizado 21 de los 51 contratos fijos acordados para los 5 años de Convenio Colectivo.

Nos ha parecido interesante la información en cascada realizada por la dirección el pasado día 30 de enero.

Parecía necesario aclarar ciertos asuntos que daban lugar a la especulación informativa entre la plantilla: logística, control económico, etc.

Vimos al director bastante animado y eso siempre es importante, pero nos sigue quedando la duda de futuro ¿Qué hay detrás del BRM?

La subida salarial para el 2018 está acordada en el 1,25% provisional. Previamente nos tienen que regularizar el IPC de 2017 con un incremento del 0,05%.

Recordamos que para 2017 la subida era del 1,25% regularizando con el IPC + 0,2%. El IPC de 2017 ha quedado en el $1,1 + 0,2\% = 1,30\%$.

Además, a la plantilla directa, la clave de acercamiento se tiene que incrementar hasta los 83,3 € en 12 pagas.

Hay que calificar de bochornoso y deprimente la cantidad de horas extras realizadas en el año 2017 (más de trece mil horas). En particular en el mes de diciembre, que con 18 días de trabajo se han contabilizado más de 5.000 horas extras.

Decimos que es deprimente porque no hay que ser muy avisado para darse cuenta que en este mes hay muchas personas que han vendido los días "F", con lo que ello significa para seguir en la lucha de cara a poder mantener estos días en el futuro.

A las horas extras del año hay que añadir las horas extras de los eventuales, que aún no están contempladas. Lo dicho ¡Deprimente!... Por no usar otra expresión.

SE DICE..... SE COMENTA....

Se dice... Se comenta... Que la dirección ha introducido una nueva discriminación salarial entre colectivos de la plantilla ¿Queréis saber de qué se trata?

Pues...Se dice. Se comenta... **Que hay algunos contratos fijos noveles de categorías D ó E, a los cuales NO se les aplica el menos 20% en el salario mensual tal y como está establecido en Convenio.**

Ponemos en antecedentes:

En 1995 se firma por parte de la dirección, CC.OO y UGT (la CGT no firmó) el Iº CºCº de Robert Bosch Treto. En el mismo, se establece un acuerdo para que a la plantilla eventual y a los que pasaban a engrosar la plantilla fija en los siguientes años se les aplicaba una reducción en el Salario Base de un 20%. Para ello, además de la Clave del Salario Base resultante, se crea una clave nueva; la Clave 04 (Complemento individual de paga), actualmente es la Clave 1100. Esta Clave es el 20% del Salario Base inicial. No la cobran los colectivos anteriormente citados.

Posteriormente, en el III CºCº, IV CºCº y los siguientes, se firma un **compromiso de progresiva convergencia retributiva**, por el cual los nuevos fijos realizados a partir del año 1997 recuperan el -20% de manera progresiva. El actual IX CºCº contempla que esta cantidad en el salario se recupera a partir del 4º año del momento de pasar a fijo, hasta el 6º que se recupera en su totalidad. Recordamos que cuando se empieza a cobrar aparece en la Clave 1100.

En definitiva: **como mínimo el 90% de la plantilla actual ha estado o está durante 20 años (eventual más fijo) con esta reducción en el salario mensual.**

En el 2017, el menos 20% era una cantidad total comprendida entre los 340 €/mes para un A2 (operarios/as) y los 890 €/mes para un F2 (categoría máxima dentro de Convenio). Los D ó los E, unos 500 €/mes.

Si la dirección tiene interés en que toda la plantilla cobremos la clave 1100 desde el 1º día de trabajo en Treto nos parece bien ¡Sería un logro! Pero lo que no puede hacer es dividir aún más la plantilla, considerando de “**élite**” a unas personas y a otras de “**miserables**”.



¡Existen estrategias de Manipulación Mediática!... Describimos las 10 Estrategias de manipulación del ciudadano a través de los medios, elaboradas por el lingüista Noam Chomsky.

1.- La estrategia de la distracción: consiste en desviar la atención del público de los problemas importantes y de los cambios decididos por las élites políticas y económicas, mediante la técnica del diluvio o inundación de continuas distracciones con informaciones insignificantes.

2.- Crear problemas y después ofrecer soluciones: método también llamado “problema-reacción-solución”. Se crea un problema, una “situación prevista” para causar cierta reacción en la ciudadanía, con el fin de que sea ésta la demandante de medidas que se quieren adoptar. Por ejemplo: crear una crisis económica para que se acepte como un mal menor y necesario el retroceso en derechos sociales o el desmantelamiento de los servicios públicos.

3.- Estrategia de la gradualidad: para que se acepte una medida inaceptable, basta aplicarla gradualmente, a cuentagotas, por años consecutivos. Medidas como privatizaciones, precariedad, flexibilidad, salarios indignos, jubilaciones, etc. Si se aplican de una sola vez provoca una revolución.

4.- La estrategia de diferir: otra manera de hacer que se acepte una medida impopular es presentarla como “dolorosa y necesaria”, obteniendo la aceptación en el momento para una aplicación futura. Esto da más tiempo a la ciudadanía para acostumbrarse al cambio y de aceptarla con resignación cuando llegue el tiempo.

5.- Dirigirse al público como criaturas de poca edad: la mayoría de la publicidad dirigida al gran público utiliza discursos, argumentos, personajes y entonación particularmente infantiles. El objeto es que la respuesta, en razón de la sugestionabilidad, sea igualmente infantil y desprovista de un sentido crítico.

6.- Utilizar el aspecto emocional mucho más que la reflexión: hacer uso del aspecto emocional es una técnica clásica para causar un corto-circuito en el análisis racional, y finalmente al sentido crítico de los individuos. Abres la puerta a miedos y temores e induces comportamientos.

7.- Mantener al público en la ignorancia y la mediocridad: la calidad de la educación dada a las clases sociales inferiores debe ser la más pobre y mediocre posible. Una manera, entre otras, es anular la cultura y la filosofía en las aulas de enseñanza y en los medios de comunicación.

8.- Estimular al público a ser complaciente con la mediocridad: promover al público a creer que es moda el hecho de ser vulgar, estúpido e inculdo. Las modernas “redes sociales”, en su mayoría, se utilizan para estimular este hecho.

9.- Reforzar la autoculpabilidad: hacer creer al individuo que solamente él es el culpable de su propia desgracia, por causa de su falta de capacidad o de su esfuerzo. Así en lugar de rebelarse contra el sistema económico, el individuo se auto inculpa y no hay reacción. Y, ¡Sin acción, no hay revolución!

10.- Conocer a los individuos mejor de lo que ellos mismos se conocen: el sistema ha conseguido conocer mejor al individuo común de lo que él se conoce a sí mismo. Esto significa que, en la mayoría de los casos, el sistema ejerce un control mayor y un gran poder sobre los individuos, encaminándoles a donde el propio sistema quiere.

¡A LA CHARCA!

¡Vamos a tirar a la charca a la dirección de esta fábrica! Vamos a tirar a la charca a sus máximos responsables:

Al director de Planta, Sr. José Luis Gutiérrez, y al director económico, Sr. Markus Littig.

Este chapuzón está motivado en que estos señores no pueden llevar a cabo los compromisos firmados en Convenio como se les ponga...máxime cuando esos compromisos, como la reducción salarial con el -20%, han supuesto y suponen un esfuerzo para la plantilla.

Relativizar este esfuerzo, sacando a una “élite” del mismo, además de una vejación para el resto, supone un desprecio absoluto a la plantilla y a sus representantes.

