



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

**7º**  
**marzo 2019**

**LA CHARCA**



## **EDITORIAL**

No ha empezado con buen pie Iñaki Calvo su etapa como director en este centro. No sabemos si es casualidad, pero su inicio en este 2019 coincide con la desaparición casi absoluta en la contratación de eventuales.

Igualmente, coincide con el anuncio de la marcha de la línea 2 del estator PL en noviembre de este año a SEG/China. Ello supone la desaparición de entre 11 y 22 puestos de trabajo.

Así mismo, coincide con la apatía y malas sensaciones de futuro que se están instalando en la plantilla, bien es cierto que Iñaki Calvo nunca transmitió confianza cuando desempeñó cargos de responsabilidad en Treto, posiblemente por “sus formas” y su manera de comportarse ¿Recordáis como supuestamente quiso intervenir en las elecciones al Comité de Empresa en el 2008, con la presentación de una candidatura de dirección, utilizando a Pedro Esteras para ese fin? ¿Recordáis las asambleas que convocó para decir que teníamos que confiar en él y en el representante de la Gerencia, Sr. Fabrowsky, para aceptar flexibilidad y la introducción de una bolsa de horas?

Es posible que todo lo que hemos detallado en el inicio sea una estrategia ya estudiada para ir “abonando” el terreno para otras actuaciones posteriores.

En este aspecto, la CGT hemos repartido un díptico confeccionado por la Coordinadora del Auto de la Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Metalúrgica de la CGT, alertando sobre la política del miedo y la estafa global que la industria del automóvil quiere imponer aprovechando lo que se denomina **transición energética y evolución social**.

En fin, estaremos muy atentos y sin bajar la guardia.



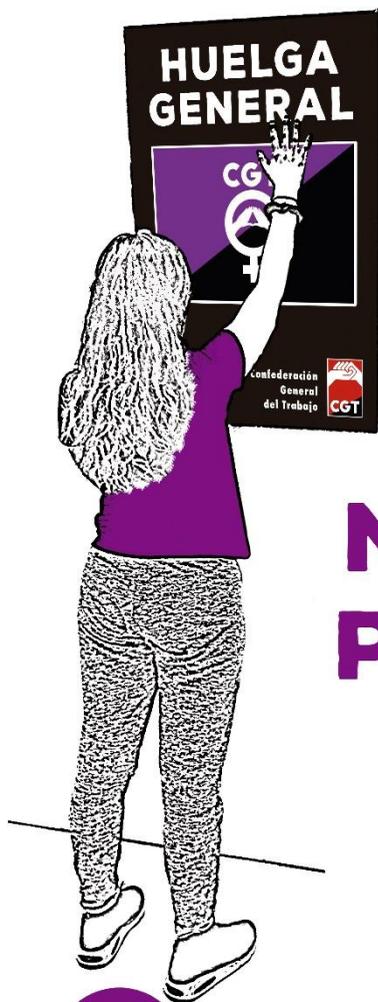
# 8M

DÍA INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA  
DÍA INTERNACIONAL DA MULLER TRABALLADORA  
EMAKUME LANGILEAREN NAZIOARTEKO EGUNA

## DÍA

### INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

# ¡POR TI, POR NOSOTRAS, POR TODAS!



@CGT

rojynegro.info

cgto.org.es

Confederación  
General  
del Trabajo



## **Motivación y peticiones de la huelga**

1. Acabar con la desigualdad en el ámbito laboral, económico y social de las mujeres respecto de los hombres
2. Poner fin a la desigualdad constatada de la división sexual del trabajo en este sistema capitalista y patriarcal
3. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conllevan la discriminación y desigual oportunidad en el acceso al empleo y promoción profesional de las mujeres y el fomento de medidas efectivas para la disminución de la mayor tasa de paro femenina
4. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones
5. Erradicar los estereotipos de género y la persistencia de los valores machistas en las estructuras de las organizaciones
6. Control sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad en las empresas, sancionando y señalando a las empresas que incumplan la ley 3/2007
7. La erradicación de los diferentes acosos en el trabajo, la precariedad laboral, temporalidad, las dificultades en la promoción y la alta tasa de contratos con jornadas parciales que sufren las mujeres
8. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados.
9. Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y derecho a sus prestaciones contributivas independientes.
10. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general con todos sus derechos.
11. La exigencia al gobierno de dotación presupuestaria suficiente para desarrollar medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas
12. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas, así como el cierre de los CIE.
13. Por una educación no sexista. Desarrollo de la coeducación en valores no violentos ni competitivos. Sacar a las Iglesias, religiones, concretamente la católica del ámbito público, en particular de la educación.
14. Acabar con la violencia sexual, queremos espacios y relaciones seguras en las que se respete la voluntad y la libertad de cada persona.
15. El machismo debe salir de los juzgados, estamos contra la justicia patriarcal que protege a los agresores y cuestiona a las víctimas.

## **BREVES...**

**PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE:** En el anterior boletín anunciamos recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander, por la cual absolvía a la empresa de la reclamación contra ella formulada por la **CGT**. Recordamos nuevamente cual era la reclamación en esta materia: *si el hecho del permiso (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*.

El pasado 12 de febrero de 2019, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha emitido FALLO **desestimando** el recurso interpuesto por **CGT** contra la sentencia de lo Social nº 3, y confirmando la misma en su integridad.

En definitiva: nos quedamos como estábamos en este tema. Es decir, si este hecho (*accidente o enfermedad graves, hospitalización*) se produce en festivo o en día no laborable el permiso no procede. Por lo tanto no se puede trasladar a días laborables.

**EVENTUALES:** No parece que este año 2019 vaya a ser un buen año para la contratación de personal eventual que integra la Bolsa de Trabajo de esta fábrica.

En el mes de enero han estado contratados 64 eventuales directos y 18 indirectos. Para el mes de febrero, 51 directos y 17 indirectos. A final de marzo quedarán 29 directos.

En los tres primeros meses de 2018, la media de contratación eventual estuvo en 220 directos y 22 indirectos. Es decir, una cantidad muy superior.

En el boletín de la “Charca” que publicamos en junio de 2017, ya alertábamos de que con una producción de 4 millones de alternadores (para este año 2019 una previsión de 4,1 MM) era muy difícil mantener una cantidad de contratación eventual elevada. La cantidad alta de contratación eventual era debida a la producción de CKD`s (subconjuntos) del PL para China y México, advertíamos de que en el momento en que estos pedidos desaparecieran y no fuera compensado con más producción de alternadores, el descenso de eventuales iba a ser considerable. Ya ha sucedido esto; la línea 1 se fue a México, los CKD`s han caído y la línea 2 se va a China en noviembre. Por tanto, la contratación eventual bajo mínimos.

¡Mala noticia!

**CONTRATACIÓN INDEFINIDA:** El pasado año 2018 ha sido histórico en contratación indefinida en esta fábrica de Treto. ¡26 contratos indefinidos! Evidentemente hay que valorar el hecho desde la óptica actual y la precariedad laboral que prevalece en esta “sociedad del bienestar” que nos venden. En fin, sea como sea ¡Buena noticia!

Desgranamos a continuación como ha sido esta contratación por categorías de la fábrica.

Categoría A2: 8 personas (directas c/vt).

Categoría B1: 2 personas (directas s/vt).

Categoría D1: 3 personas (indirectas).

Categoría D2: 9 personas (indirectas).

Categoría E1: 3 personas (indirectas).

Categoría SL1: 1 persona. (fuera de convenio).

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Aunque decimos que la contratación indefinida realizada en 2018 es buena noticia, la CGT seguimos denunciando la falta de medidas efectivas para que la igualdad en la contratación sea real y eso no es una buena noticia. Está claro que mientras la dirección esté integrada por hombres, la lucha en este aspecto va a ser interminable. Damos datos de las 26 personas contratadas, mujeres/hombres:

---

Categoría A2:	2 mujeres, 6 hombres	25% / 75%.
Categoría B1:	1 mujer, 1 hombre.	50% / 50%
Categoría D1:	2 mujeres, 1 hombre.	67% / 32%
Categoría D2:	1 mujer, 8 hombres.	11% / 89%
Categoría E1:	1 mujer, 2 hombres.	32% / 67%
Categoría SL1:	- , 1 hombre.	- / 100%

---

Con los datos se comprueba que la contratación indefinida en 2018 ha estado realizada con un 27% de mujeres y un 73% de hombres. La representatividad de género en la plantilla de los últimos años estaba en 28% mujeres, 72% hombres. Es decir, no ha cambiado nada a pesar de firmar el Plan de Igualdad en 2013 ;Seguimos denunciando y seguimos luchando!

**PRIMA DE OBJETIVOS; ABSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN:** Este año, para calcular el número de personas que estuvieron en 2018 igual o por debajo del 2% de absentismo por enfermedad común y que pueden cobrar este plus, no se utilizan los permisos por asistencia a médico de cabecera o médico especialista, como habitualmente en estos años venía utilizando la dirección. Ello, recordaráis, es debido a que la CGT denunció este sistema que castigaba los permisos retribuidos y que la dirección llegó a un acuerdo en el Orecla para utilizar el sistema de este año.

Debido a ello, este año hay más personas (442) que cobran este plus (181 €). Hay que aclarar que esto no supone más desembolso para la dirección, ya que siguen siendo los 80.0000€ entre las personas que cumplan el requisito. Es decir, se reparte más.

Objetivamente lo que la CGT no podíamos permitir era que se castigara a las personas que utilizan un derecho como son los permisos retribuidos.

Aprovechamos para informar que la cantidad total a cobrar en la prima de objetivos estará en 576 €, incluido el plus de absentismo, el que lo cobre.

**CONTRATACIÓN IX CºCº:** Tal y como recoge el artº 21.2 del IX CºCº, la dirección ha procedido en los tres últimos años a realizar las 31 contrataciones indefinidas previstas de operario polivalente. En los dos próximos años tiene que realizar las 20 contrataciones que quedan (10 por año).

La dirección, previa solicitud del Comité de Empresa, ha procedido a informar de las 10 personas con nombre y apellidos que les corresponde esta contratación que, recordamos, son por antigüedad en matrícula.

Asimismo, ha informado de los nombres de las 5 personas siguientes en lista y que les correspondería contrato en enero de 2021, en caso de producirse 30 bajas en la fábrica durante los años de vigencia del Convenio.

Ya han transcurrido dos años desde que se celebraron las elecciones sindicales y se constituyó el Comité de Empresa actual. Estamos en el ecuador de la legislatura. Analizando la situación global del Comité de Empresa, hay que admitir que la sintonía entre todos los sindicatos representados es bastante buena, lo que redundará en que el trabajo sindical se hace con consenso de todos (no siempre unánime), con ello se consigue que haya una “única voz” cuando se negocia o se plantean temas a la dirección de la empresa. Esto siempre resulta positivo para la lucha en defensa de los derechos de la plantilla.

#### ESTOS SON NUESTROS REPRESENTANTES EN EL COMITÉ DE EMPRESA



Roberto Campo   Eduardo Gutiérrez   Carmen Salamanca   Javi Granero   Sergio Pineda

#### SECCIÓN SINDICAL DE CGT



Javi Laya   Miguel Aja

A nivel particular la CGT estamos satisfechos del trabajo desarrollado en estos años. Hemos defendido como nadie los intereses de nuestras afiliadas y afiliados y hemos defendido con total honradez los intereses de toda la plantilla; siempre con sentido común y sin histerismos.

Estamos luchando en defensa de las condiciones laborales de las personas eventuales; estamos luchando por las personas fijas y eventuales y acudimos a los juzgados cuando se estima necesario; estamos luchando por la igualdad de género, poniendo sobre la mesa la desigualdad que existe (aunque se trate de ocultar) en el seno de la empresa; estamos luchando por mejorar el clima laboral de todos los grupos en la clasificación profesional, pidiendo a la dirección una nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales; etc., etc. Es decir, estamos haciendo un sindicalismo serio y sin discriminación, sabiendo que todas las personas somos empleadas de la empresa.

## SABIAS QUE...

En este y próximos boletines vamos a describir los diferentes apartados de nuestra nómina y que en diversas ocasiones nos habéis transmitido su desconocimiento. En el presente nº empezaremos por aclarar lo que significa lo descrito en los apartados de la cabecera de la misma.

9000 SEG Automotive Spain S.A.U



APELLIDOS Y NOMBRE		FCH. INGRESO	TAREA	CATEGORIA	Nº MATRICUL			
CENTRO TRABAJO		N. I. F.	CCC	CER	Nº AFILIAC SS	Nº DNI		
Ctra. Santander - Bilbao		A80974413						
REMUNERAC. A COTIZAR	PPVSM	BC.CC	BC.AT v EP	COTIZACION	GC			
Denominación Puesto:		GP consolidado:						
H. BLANCA	GRP. PRO. HB	H. VERDES	GRP. PRO. HV	H. ROJAS	GRP. PRO. HR	T. T. TOTAL	RENDIMIENTO	PRO. RENDIM.

**Apellidos y Nombre.-** Nominativo de cada persona.

**Fch. Ingreso.-** La fecha de ingreso o antigüedad reconocida en la empresa. En el caso de haber tenido contratos temporales anteriores a ser indefinido, la fecha de antigüedad reconocida puede no coincidir con el 1er día de ingreso.

**Tipo de Tarea.-** Define la actividad del puesto de trabajo de la persona.

Ejemplos: **1100/921** - Especialistas; **982** - Profesionales; **686** - Administrativos; **720** - Técnicos.

**Categoría.-** En función de la tarea. Ejemplos: 1100/**B1**; 921/**B2**; 686/**C1**; 982/**C2**; 720/**D1**

**Nº Matrícula.-** Nº personal que nos proporciona la empresa, es como el DNI interno.

**Centro de Trabajo.-** Ubicación o domicilio de la fábrica (Ctra. Santander - Bilbao).

**N.I.F.-** Número de Identificación Fiscal de la empresa (A80974413).

**CCC.-** Código Cuenta de la Empresa en la Seguridad Social (39100.....).

**CER.-** Centro de coste (cargo económico) del grupo donde trabajamos. Ejem. MOE1.1-900341.

**Nº Afiliación SS.-** Nº de la Seguridad Social de la persona nominada. Ejemplo. 390033...

**Nº DNI.-** Nº Documento Nacional de Identidad de la persona nominada.

**Remunerac. a cotizar.-** Salario Base + Complementos + Salario en especie.

**PPVSM.-** Pagos Prorrataados con Vencimiento Superior al Mes:

(Pagas extras + cesta de navidad + otros pagos como puede ser matrimonio, becas / en 12 pagas).

**BC.CC.-** Base de Cotización para enfermedad común. Suma de los dos apartados anteriores.

**BC.AT y EP.-** Base de Cotización para Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. A lo anterior se suma lo cobrado por horas extras si las hubiera.

**Cotización.-** El descuento correspondiente según la base de cotización reseñada anteriormente.

**GC.-** Grupo de Cotización en la Seguridad Social. Ejemplos:

1100/B1=**GC9**; 921/B2=**GC8**; 686/C1=**GC7**; 720/D1= **GC4**; Ingenieros y Licenciados = **GC1**.

**Denominación del puesto.-** Campo creado en el año 2016, no se está utilizando.

**GP consolidado.-** Grupo Profesional. Igual que el punto anterior.

**H. Blancas + H. Verdes + H. Rojas.-** Casillas de las personas c/vt, ligadas a prima de producción. La suma de estas casillas tiene que ser igual a las horas de presencia.

**T.T. Total – Rendimiento.-** Según punto anterior. En otro boletín explicaremos estos apartados.

# **¡A LA CHARCA!**

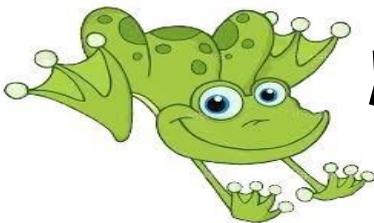
En este boletín vamos a tirar a la charca a todas esas personas que, año tras año, individualmente venden sus días flotantes a la dirección, pensando egoístamente solo en su rédito personal sin querer ver que están “jodiendo” al resto de la plantilla, además de saltarse el CºCº.

A principios de los años 80, costó mucho esfuerzo y mucha movilización, no solo reducir la jornada laboral (por aquel tiempo se trabajaban los sábados), sino que la reducción pudiera ser planificada individualmente por la persona, según sus necesidades. Ese fue un logro social que hasta ese momento no tenía precedentes. Ese logro se denominó “días flotantes”.

Por supuesto, en los primeros años a la dirección no le quedó otra que “tragar”, pero enseguida se dio cuenta que podía darle vuelta a la tortilla y utilizar este logro en su beneficio. Así sucedió con las reducciones de jornada siguientes realizadas a partir del año 1990. La planificación la realiza la dirección.

Evidentemente, la dirección no se queda ahí y Convenio tras Convenio trata de recortar los días planificados individualmente por la plantilla y subir la cantidad de días que ella planifica, además de buscar bolsa de horas.

Lo que van a conseguir estas personas con su egoísmo, transformando estos días en bolsa de horas, es que la dirección avance en sus pretensiones. Por tanto, sin acritud pero con la mirada puesta en ellos



# **¡A LA CHARCA Y CON LA ROPA PUESTA!**

