



## **EDITORIAL**

A finales del pasado mes de mayo una trabajadora de la empresa IVECO se suicidó por causa de un motivo deplorable y delictivo, además de machista: la difusión entre los compañeros y compañeras de trabajo de un vídeo de carácter sexual que la trabajadora había realizado cinco años antes, cuando mantenía una relación con una persona que no es su actual pareja.

En nuestra opinión, no es un suicidio es un asesinato y hay un culpable, que es el primero que presuntamente acosó y difundió el vídeo, pero también hay unos colaboradores igual de culpables en lo sucedido, como son el resto de trabajadores o trabajadoras que fueron pasando las imágenes a sabiendas del daño moral y psicológico que estaban produciendo.

En SEG Automotive Spain (SGES), tenemos un Plan de Igualdad firmado el 8 de mayo de 2018 entre la Dirección y el Comité de Empresa. En uno de los puntos (6.7.) se define el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Una medida preventiva que se refleja, entre otras, es que se comunicará el protocolo a los trabajadores y trabajadoras.

Hasta el momento la dirección no lo ha hecho. En reunión mantenida el pasado 14 de mayo por la comisión del Plan de Igualdad, la CGT propuso la confección de un cuaderno con el texto del Plan de Igualdad para entregar a todas las personas de la empresa. Esperamos que la dirección lo realice, en caso contrario, la CGT procederemos a realizarle y entregar por nuestra cuenta ¡Es muy importante que todas conozcamos su contenido!.. Y pensemos si realmente estamos contribuyendo solidariamente a crear una sociedad en el que todas las personas podamos sentirnos libres e iguales.



## VALORACIÓN - REFLEXIÓN SOBRE LA JORNADA DEL 8 DE MARZO

La conmemoración del DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA surgió hace cien años, a raíz de la muerte de más de 100 trabajadoras en una fábrica textil de Nueva York, cuando, supuestamente, el empresario la prendió fuego con las trabajadoras dentro ya que se encontraban encerradas en señal de protesta, reivindicando mejoras laborales y salariales.

Posteriormente la ONU y diversas asociaciones le han ido transformando en el DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER, con el objetivo de que sea un día conmemorativo y reivindicativo en la búsqueda de los derechos de todas las mujeres y la igualdad de género en cualquier ámbito de la sociedad.

Con estos motivos, el 8 de marzo de 2019 se celebró nuevamente el DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA. Se celebraba además, como hace años, con la convocatoria de huelga general como solicitaba la CGT en coordinación con el Movimiento Feminista, o paros parciales como solicitaban otros colectivos. Con lemas como “sin nosotras el mundo no funciona”, “sin nosotras no hay producción ni reproducción”, “queremos parar para parar el mundo”, etc. En un proceso de lucha por la igualdad y la emancipación total de las mujeres.

En general, en los dos últimos años tanto en territorio español como en el resto de países, sobre todo de Europa, las convocatorias están siendo un éxito durante todo el día. Las manifestaciones tienen un seguimiento multitudinario con cientos de miles de personas llenando las calles de ciudades o barrios y, año tras año, se da un paso más para conseguir la igualdad de género y el reconocimiento de toda nuestra diversidad. No es fácil, lo sabemos, pero cada vez hay más personas en nuestro bando y paso a paso ¡Seremos más!

A pesar de estos éxitos, las personas representantes de CGT en Treto no estamos “atolondradas” y observamos con frustración, cómo a pesar del llamamiento a la lucha y la reivindicación que se realiza, sobre todo desde el Movimiento Feminista y la CGT, entre las personas que trabajamos en SGEN no está calando el mensaje.

El pasado año 2018 el seguimiento de la huelga general y de los paros fue ridículo: en una plantilla de 800 personas, por 8 horas de trabajo de media suponen 6.400 horas, la jornada tuvo un seguimiento en horas de huelga de...409 horas. Es decir, un 6% ¿Es o no es ridículo?

Bueno, pues este año 2019 “nos hemos superado”: el seguimiento en horas ha sido de 247 horas (32 horas entre las personas indirectas y 215 horas entre las directas). Para echarse a llorar si no fuera porque creemos en que la lucha va a seguir y que es el único camino para cambiar las cosas.

Partiendo de la base de que hay un sector minoritario que no cree en los hechos y que estima que nada debe cambiar, la pregunta es sencilla ¿Qué ocurre para que las personas de esta empresa no participen en los llamamientos a la reivindicación y la lucha para conseguir los objetivos? Puede haber varias respuestas que no acertamos a exponer, pero lo que sí es evidente es que no es el miedo a que la dirección de esta empresa tome represalias, como sí puede ocurrir en otras empresas o comercios más pequeños y sin representación sindical. Podríamos asegurar que todas nos horrorizamos cuando vemos en los medios, de este o en otros países, las agresiones, muertes, violaciones, secuestros, etc; de género o por razón de sexo. Por lo tanto, la respuesta a no participar en las huelgas... La tenéis vosotros. Está en vuestras mentes y vuestros corazones.

## REPARTIR BOMBONES O COMO MENOSPRECIAR A LA MUJER

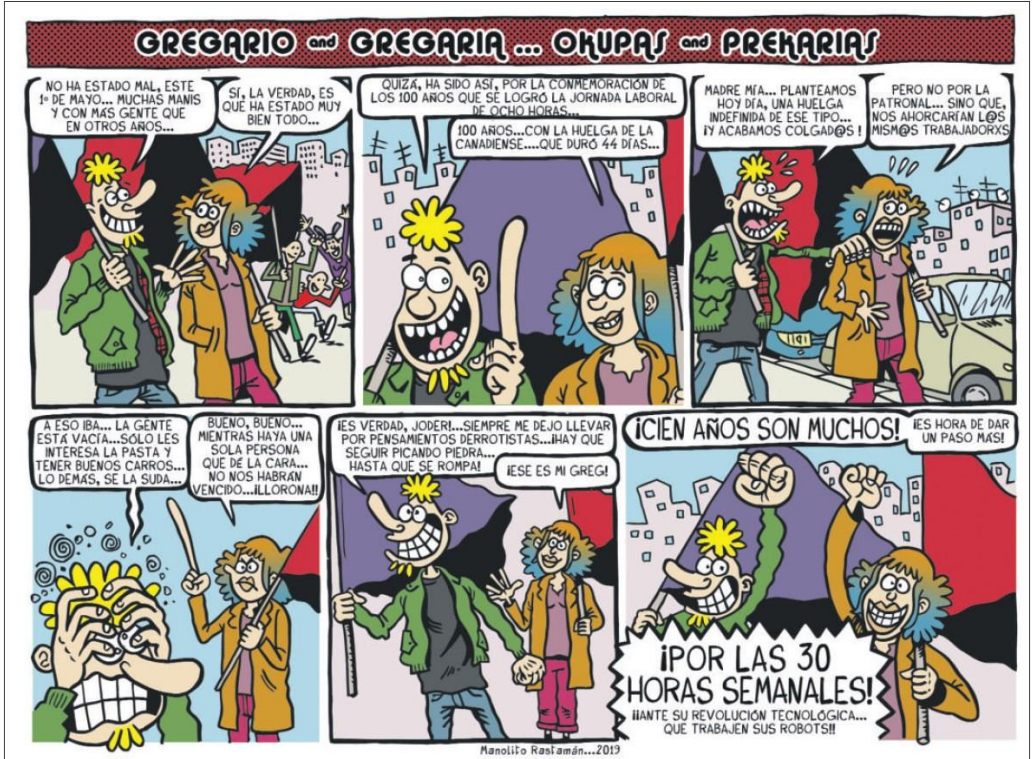
Con estos preliminares, a la dirección de esta empresa, SGES, no se le ocurrió otra idea más PATRIARCAL en este día, que regalar a las mujeres que estaban trabajando una caja de bombones con el comentario puesto en las pantallas de “feliz día de la mujer”.

¿Qué pensaba la dirección, por cierto, todos hombres, que se conmemoraba este día? ¿Se habían tomado la molestia de leer los argumentos de la huelga y las manifestaciones posteriores en las calles de todo el territorio? ¿Seguro que sí y no les había gustado!

En nuestra opinión, la dirección trató de ridiculizar los argumentos y los actos programados por las diferentes Asociaciones de Mujeres, Movimientos Feministas, Colectivos varios, así como por los sindicatos convocantes de la huelga.

¡No lo van a lograr porque esta lucha es imparabile! vamos a conseguir que se acabe con la desigualdad de género; que se acabe con la brecha salarial; que se acabe con la desigualdad en la contratación; que se acabe con la desigualdad en la promoción; que se acabe con un sistema que permite que la mujer sea confinada en puestos inferiores en la escala profesional. Sí, porque esto está ocurriendo en la sociedad actual pero también ocurre en esta empresa tan PATRIARCAL. Y no lo van a poder ocultar ni a tapar con una caja de bombones.

Porque los derechos no se piden ni se mendigan, se luchan y se conquistan hasta erradicar el que las mujeres sigamos siendo precarias, sumisas, devotas e invisibles.



## **BREVES...**

**JUBILACIÓN DE JOSÉ LUIS GUTIÉRREZ:** Como ya sabéis, en el mes de abril el antiguo director de fábrica, José Luis Gutiérrez Espeso, dejó definitivamente su cargo y dejó asimismo de acudir diariamente a la empresa. Desconocíamos en qué situación se encontraba ya que por su edad (61 años) no podía acceder a la jubilación definitiva.

En el mes de mayo, concretamente el día 15, ha llegado al Comité de Empresa la Copia Básica del contrato de relevo suscrito entre José Luis y SEG Automotive Spain, con reducción de jornada y de salario del 75%, tal y como establece la ley.

En base a este contrato de relevo, se ha procedido por la empresa a realizar el contrato indefinido de un ingeniero técnico, que tenía hasta este momento contrato eventual. Enhorabuena a los dos.

Por cierto. No dudamos en que José Luis va a trabajar el tiempo que tiene establecido (25%, 400 horas por año), hasta su jubilación definitiva con 65 años. Tal y como han estado obligados el resto de personas que se han jubilado con esta modalidad.

### **COMIDAS / CENAS DE HOMENAJE Y DESPEDIDA A JUBILADOS:**

Aprovechando el tema anterior, queremos recordar que siempre en esta fábrica se había realizado por parte de la empresa un homenaje de despedida a los compañeros que pasaban a la jubilación.

¿Cuándo dejó de realizarse este merecido y emotivo evento? Pues precisamente con la llegada a la dirección de José Luis y Markus, concretamente desde febrero de 2011 no se han vuelto a realizar estas despedidas.

Es triste que la empresa se quiera ahorrar dinero con estos eventos, cuando es el “chocolate del loro”. Desde esa fecha hasta ahora se han jubilado unos 30 compañeros, que la mayor parte llevaban en esta fábrica más de 40 años, con todas las circunstancias que se han dado y que han ido sucediendo a lo largo de este tiempo, en las que ellos participaron y lucharon para que en la actualidad esta fábrica siga en pie y funcionando ¡Triste y penoso! En nombre de estos compañeros ¡Gracias! José Luis.

**CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA:** Transcribimos alguna parte del texto en acta de la reunión mantenida con HRL sobre el tema (30.05.2019).

**RS-** Denuncia que se ha detectado la instalación de unas cámaras en Montaje P.S. de la MOE2 y se exige la inmediata retirada de las mismas.

**HRL-** FCM ha comunicado la instalación de las cámaras mediante correo en la tarde del día 28, esa misma tarde HRL pidió que se detuviese su funcionamiento. FCM respondió el día 29 por la mañana que se habían desconectado las cámaras. Reconoce que ha habido un error en el procedimiento de instalación de estas cámaras.

Comunica que hay problemas de vandalismo y hurtos, quizás haya que tratarlo en otra reunión. Concluye afirmando que la instalación de cámaras es legal, pero lleva un procedimiento que se cumplirá si en algún momento se decide instalarlas.

**RS-** Insiste en la retirada. El Comité de Empresa está en contra de la instalación de cámaras de vigilancia que afecten a la intimidad de las personas.

**CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA...Sigue:** Suponemos que habéis leído el texto del cuadro anterior ¿Sí?...Bueno, pues ahí va nuestra opinión.

- Esta es una medida que a la dirección no se le ha ocurrido de la noche a la mañana. La tiene en mente desde hace tiempo, lo que ocurre que alguien, metiendo la pata, se ha adelantado a los procedimientos y saben que eso es muy grave.

- Desde hace muchos años, en ningún momento ha habido denuncias oficiales en el Comité de Empresa de robos, hurtos, vandalismo o agresiones. Cuando ha habido denuncias, se han producido en las zonas de vestuarios o en los aparcamientos (en esta zona ya existen desde hace años cámaras de videovigilancia).

- Evidentemente, para argumentar y convencer de la legalidad de poner cámaras de grabación y vigilancia, tienen que poner que los fines son de protección personal y de los bienes.

- ¿Legal su instalación? Claro...Seguro...Siguiendo el procedimiento también puede ser legal despedir por diferentes causas (organizativas, técnicas, absentismo, etc); cerrar las empresas por las mismas causas; no cumplir el C<sup>o</sup>C<sup>o</sup>; otras causas que se le ocurran a los sesudos y estudiados directores/directivos de esta o cualquier empresa ¡Lo consentimos esto sin movernos! Seguro que no. No hace tanto tiempo que lo hemos demostrado.

- Compañeras y compañeros: este es un tema muy grave, si lo permitimos hemos abierto la puerta a que esta empresa se convierta en un campo de concentración y a que nuestra intimidad esté abierta a los ojos de cualquier persona que se autodenomine “vigilante” ¡Vigilante de qué! Un ejemplo: Si nos aprieta el calor y procedemos a despegarnos del pantalón o de la camisa las partes íntimas (¿)... ¿Qué ojos nos están mirando o vigilando?

- Compañeras y compañeros: si la dirección lo intenta, tenemos que posicionarnos en contra y movilizarnos, igual que ya lo hemos hecho en otras ocasiones. Con ello se consiguen los propósitos de los trabajadores; no lo dudéis.

**OCUPACIÓN:** En el mes de junio, los datos de producción previstos para este año han descendido otros 200.000 alternadores, en este momento hay previstos 3.500.000 alternadores. La producción inicial prevista para este año estaba en 3.900.000 unidades.

El descenso es ya considerable y empieza a ser preocupante. Es la producción de más de un mes. En los últimos 10 años la producción de alternadores (anteriormente también fabricábamos motores de arranque) no había bajado de 3.700.000 unidades, a lo que se añadía la producción de CKD's en las líneas del Estator PL, producción que tampoco se hace. Hay que aclarar que no se puede achacar este descenso a la venta de nuestra empresa al Grupo Chino ZMJ.

Inicialmente el descenso se produce por anulación de pedidos de los clientes, empresas automovilísticas, debido a la política que están siguiendo, de aprovechar la coyuntura para despojar a los trabajadores y trabajadoras de los pocos derechos que aún nos queda.

La CGT ya repartimos hace escasas fechas un díptico enviado por la Coordinadora del Auto de este sindicato titulado “**transición energética y evolución social**” ¿Recordáis? Alertábamos de que las multinacionales del auto, trataban de aprovechar el fin de las energías actuales y el uso de energías no contaminantes, para generar una reconversión brutal de la industria, con una nueva estafa global para así mantener sus grandes beneficios, mientras millones de trabajadores y trabajadoras perdemos nuestro puesto de trabajo.

Estamos viendo o escuchando todos los días en los medios informativos, como algunas empresas automovilísticas ya han empezado con la estafa ¡Esto no tiene por qué suceder!

## SE DICE...SE COMENTA

Se dice. Se comenta... Que el director de la fábrica, Iñaki Calvo, ha “asaltado” algunos departamentos, procediendo posteriormente a “secuestrar” varios ordenadores portátiles (se comenta que unos 12). Portátiles que sus propietarios habían dejado en los puestos de trabajo sin “candar”. Es decir, parece ser que tenían que haber estado cerrados y sujetos a la mesa para que nadie pueda llevarlos. Esto, según las fuentes, en virtud de la protección de datos.

Se dice. Se comenta asimismo... Que todo ocurrió cuando las personas que trabajan en esos puestos lo habían abandonado momentáneamente, por diversas circunstancias o necesidades.

De ser cierto esto que se comenta entre el personal ¿Podría calificarse el acto del director como un robo o un hurto? En nuestra opinión no. Sería la típica “Iñakada” y, de momento, esta calificación no está tipificada en el Reglamento de Régimen Interno.

Un consejo, compañeras y compañeros: si tenéis un “apretón” y abandonáis el puesto para ir al retrete, y cuando estáis ya sentadas o sentados en la baza (o en cuclillas si se hace a “pulso”) caéis en la cuenta de que no habéis “candado” el ordenador portátil, no dudéis en salir corriendo con bragas o calzoncillos en la mano a candar el aparato. Indudablemente, vais a llamar la atención, pero también vais a evitar que os secuestren los ordenadores, o lo que es peor (y ya no es broma conociendo al invasor): evitaréis una posible sanción.



## SABIAS QUE...

Seguindo con la información de la nómina que empezamos en el anterior boletín, en este número vamos a dar la definición de las claves y las premisas generales en las que se basan los cálculos en la estructura de la misma.

Los salarios dependen de la categoría y el escalón que se esté en cada categoría. Las cantidades, hasta categoría F2, están reflejadas en las tablas del convenio, según la estructura salarial definida, bien para directos, o bien para empleados, indirectos o directos sin VT.

**Por tanto, los DEVENGOS mensuales están en función de:**

- Salario base. **CLAVE 1000.**
- Antigüedad en la empresa. Se cobra por quinquenios. **CLAVE 1020.**
- Punto de recuperación del -20% (solo para los fijos). Definido como complemento individual Paga. **CLAVE 1100.**
- Turno en el que se trabaje. Turno rotativo A/B (se cobra por hora trabajada). **CLAVE 2050.**  
Turno normal: acuerdo Plus 01 (cantidad proporcional a las horas abonables). **CLAVE 1190.**
- Turno de noche (se cobra por hora trabajada). **CLAVE 2030.**
- Prima de producción (operario directo). **CLAVE 3395.**

Además, existen diversos pluses para las personas ligadas a producción que no están a prima y que se cobran en función de la tarea que estén desarrollando.

**CLAVE 3430.** Plus carencia incentivo; **CLAVE 3345.** Plus carga/descarga almacenes; **CLAVE 3465.** Plus C°C° PO/PM/PV; **CLAVE 3415.** Incentivo PO/PM; **CLAVE 3420.** Incentivo PV.

Otros Pluses: **CLAVE 1380.** Plus de acercamiento salarial (operarios directos); **CLAVE 3340.** Plus de Bombero; **CLAVE 3335.** Plus Reten de Bombero; **CLAVE 3350.** Plus Capataz de Bomberos; **CLAVE 3355.** Plus Jefe de Brigada de Bomberos; **CLAVE 3325.** Plus de disponibilidad. Asimismo existe una **CLAVE a extinguir (3300)**, que es imposible saber quién la cobra.

## DEVENGOS pagas extras:

Paga Única de Abril (P.U.A.):

**CLAVE 9430.** Retribución s/tabla de P.U.A; **CLAVE 9450.** Antigüedad P.U.A; **CLAVE 9460.** Complemento Individual P.U.A; **CLAVE 9480.** Mantenimiento Jornada Anual

Paga Extra de Verano:

**CLAVE 9304.** Salario Base Paga Ext de Ver; **CLAVE 9310.** Complemento Individual Ext. Vera; **CLAVE 9350.** Antigüedad Ext. Vera; **CLAVE 9360.** Prima directa Ext. Vera. (media de 6 meses, operario directo); **CLAVE 9400.** Complemento prenda de trabajo. **CLAVE 9410.** Plus carencia de incentivo (personal sin prima ligada a producción).

Paga Extra de navidad:

**CLAVE 9180.** Complem. Ind. Extr. Nav; **CLAVE 9220.** Antigüedad Ext. Nav; **CLAVE 9230.** Prima directa Ext. Nav (operario directo); **CLAVE 9270.** Complemento prenda trab; **CLAVE 9280.** Plus carencia de incentivo (Per. sin prima); **CLAVE 9540.** Salario Base Extra Nav.

# **¡A LA CHARCA!**

En el boletín de este trimestre nos lo han puesto a “güevo”. Van a ir a la charca tanto el responsable de FCM como un colaborador de este departamento. Por lo tanto, sin acritud, pero en consecuencia por ser “atrevidos”:

**A la charca los Srs. Javier del Campo Álvarez e Ignacio Cruz Pérez**

No sabemos si consciente o inconscientemente, estas personas dispusieron ¿Por su cuenta y riesgo? Instalar dos cámaras de seguridad en la zona de Montaje Pequeña Serie. Así ¡Con dos cojones! Saltándose todos los procedimientos que para este tema exige la normativa.

¿Qué hubiera pasado si alguna persona de esta fábrica se ve afectada y denuncia ante el organismo competente?... Mejor no hurgar en la herida.

¿Se merecen o no se merecen ir a la charca?...Sí. Con cámaras incluidas para que se graben ellos, si pueden, y lo enseñen en las reuniones de amigos. Ya veréis que descojono.

