CGT
BOLETÍN INFORMATIVO
(Sección Sindical de CGT en SEG Automotive, Treto)
septiembre 2019
Nº 11
LA CHARCA

EDITORIAL

A la vuelta de las vacaciones, empezamos el último cuatrimestre del año con la misma sensación de incertidumbre y preocupación que cuando nos fuimos.

Nada nuevo, por otra parte, que no se parezca a lo que viene sucediendo año tras año. Recordamos los últimos años por estas fechas: en septiembre de 2015 estábamos metidos en el fregado de los acuerdos del Base-Line y el nerviosismo que arrastrábamos desde el mes de junio, después de que la Gerencia anunciara la decisión de venta. Septiembre 2016 negociación acuerdos Stage. Septiembre 2017 caos organizativo en la planificación y en la producción, además de los cambios informáticos. En septiembre de 2018 encabezábamos esta editorial con los problemas logísticos, tanto de proveedores como internos.

En este 2019, a los problemas anteriores, que alguno sigue vigente, se añade la caída en la producción de alternadores debido a que las multinacionales del auto han proyectado una "crisis estafa" para generar una reconversión brutal en la industria aprovechando la transición energética. Ya se encargó el Gobierno del PSOE de echar una mano con el anuncio espontáneo e improvisado del fin de la producción y venta de automóviles con motores de combustible fósiles. En el mes de marzo ya repartíamos un díptico titulado "**transición energética y evolución social**". En el mismo, poníamos seis medidas para construir la evolución social con beneficios para la clase trabajadora y no solo para los de siempre.

Por tanto, como estamos siempre bajo la amenaza del poder establecido, tenemos que ir todos los trabajadores en la misma dirección y rechazar el argumento de "es lo que hay" ¡Nunca fue fácil conseguir los objetivos!

CUENTAS ANUALES E INFORME DE GESTIÓN

Recientemente, en el mes de julio, la dirección nos ha hecho entrega de las CUENTAS ANUALES E INFORME DE GESTIÓN de los ejercicios 2017 y 2018 al 31 de diciembre de cada año. Vamos a informar de los datos, en nuestra opinión más significativos del ejercicio 2018, omitiendo cifras en virtud de la observancia del sigilo profesional al que estamos obligados.

- La Sociedad (SEG Automotive Spain, S.A., es Unipersonal). Al 31 de diciembre de 2018 el accionista único es SEG Automotive Germany GmbH, constituida en Alemania. Las acciones no cotizan en bolsa.

- En primer lugar, destacar que las cuentas anuales están auditadas por la empresa auditora, PWC. Esta empresa audita la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2018.

Aspectos más relevantes de la auditoría que realiza la empresa PWC:

- La partida más significativa de la cuenta de pérdidas y ganancias de la Sociedad es el importe neto de la cifra de negocios. Esta partida es un indicador clave de la actividad de la Sociedad.

- La actividad principal de la Sociedad consiste en la importación, exportación, compra, venta, fabricación, instalación y reparación de componentes de equipos eléctricos y electrónicos y de componentes para el sector del automóvil, y se corresponde con un número elevado de transacciones realizadas principalmente con una sociedad del grupo, SEG Automotive Germany GmbH.

Cuentas e informe de gestión:

- El importe de ventas netas en el mercado nacional descendió un 7%, frente al importe de ventas en el mercado extranjero que subió en el mismo porcentaje.

- El resultado del ejercicio después de impuestos ha sido más favorable que el ejercicio 2017 (27%).

- El saldo final en el patrimonio neto también ha sido favorable respecto a 2017 (14%).

- Los gastos medioambientales han crecido un 7% respecto al ejercicio 2017.

- Las inversiones en esta materia han crecido un 12%.

- los gastos en investigación y desarrollo ascendieron un 11% respecto a 2017, ello equivale al 2,4% de las ventas del ejercicio (2,3% en el 2017).

- El periodo medio de pago a proveedores en el ejercicio 2018, subió 1 día con respecto a 2017.

- Contratos con el accionista único (SEG Automotive Germany GmbH):

Ventas de alternadores, con duración de cinco años desde el 1 de agosto de 2016 y renovable automáticamente por periodos de 1 año.
Cuenta corriente. Gestión de tesorería por el accionista único.
Prestación de servicios: compras, servicios informáticos y desarrollos. Duración: un año renovable automáticamente.
Compras de material directo. Duración: cinco años renovable automáticamente.

- El número medio de personas empleadas en el 2018 ha sido inferior al 2017, hemos pasado de tener en 2017 una media de 1.038 personas a 950 personas en el 2018.

- Los gastos de personal incluido cotizaciones descendió un 7% frente al 2017.

- La plantilla al cierre del ejercicio (31 de diciembre) distribuida por categorías y sexos fue la siguiente:

Plantilla final por categoria y sexo

	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
		2018			2017	
Alta dirección	1	-	1	1	-	1
Titulados superiores	44	16	60	41	17	58
Titulados medios	40	17	57	31	15	46
Jefe administrativos y de taller	8	1	9	10	1	11
Ayudantes no titulados	11	14	25	13	11	24
Auxiliares administrativos	37	21	58	42	22	64
Oficiales de primera y segunda	345	93	438	326	81	407
Oficiales de tercera y especialistas	92	73	165	218	123	341
Totales	**578**	**235**	**813**	**682**	**270**	**952**

BREVES…

HORAS EXTRAORDINARIAS COMPENSADAS: Ya lo hemos dicho en muchas ocasiones, pero seguimos insistiendo en ello porque da pena ver cómo hay muchas personas de la plantilla que siguen haciendo estas horas, bonificadas a hora por hora mientras la dirección comunica que va a tener que emplear todos los días "F" o trata de aumentar las medidas de flexibilidad (incluso alguno de ellos se atreve a hablar de ERTE), porque la carga de trabajo ha descendido considerablemente.

Compañeros y compañeras, las horas extraordinarias realizadas como algo habitual y sin ningún criterio dentro de una empresa, nunca son bienvenidas desde el punto de vista sindical y de mantenimiento de plantilla, pero si además se dan las circunstancias actuales es doble delito realizarlas, bien a cobrar o bien sin bonificación de tiempo tal y como está establecido en Convenio (bonificación de 1,75 horas por hora realizada).

Este es un hecho que está establecido no solo en Convenio, sino también en el Estatuto de los Trabajadores (ET). La compensación al 1,75 lleva vigente en Treto desde hace más de 35 años, no aprovecharlo o no incidir en ello ante la solicitud de realizar horas extras por parte de los mandos, además de ser una gilipollez, es joder directamente al resto de la plantilla.

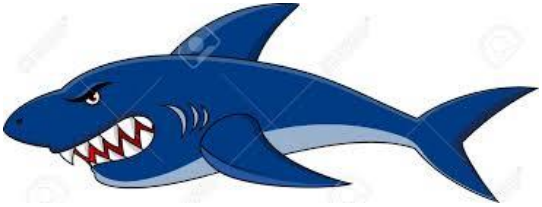
¡Ojo! Ningún trabajador sufrirá discriminación por no prestarse voluntario a hacer horas extraordinarias (art. 26 CºCº).

HORAS EXTRAORDINARIAS: *Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en Convenio. Se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije en el Convenio, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. El límite máximo de horas extraordinarias no podrá ser superior de ochenta al año, a estos efectos no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso* (art. 35 ET y art. 26 CºCº).

En nuestra empresa, el precio de la hora extraordinaria que se abona (hasta categoría D2) está fijado en el artículo 48 del CºCº y su compensación equivalente (1,75 h.) está en la referencia MP-013, reflejada en el artículo 26 del CºCº.

¡Que no os engañen: las horas de exceso son horas extraordinarias! Por tanto, compensación: 1,75 por hora trabajada. De no ser así y el jefe no quiere cumplir lo que dice el Convenio, negaros en redondo a realizar cualquier hora de exceso sobre la jornada ordinaria.

Por otra parte, están las horas complementarias, que por mutuo acuerdo del mando con el trabajador se realicen en exceso de la jornada para recuperación de permisos discrecionales o cursos de formación. Obviamente estas horas no tienen compensación.



PAUSAS TURNO NORMAL: para conocimiento de todo el personal que trabaja a turno normal (el oficial que refleja el CºCº no el inventado de jornada partida de ocho horas) y que no se hayan leído el Convenio, vamos a recordar lo que éste refleja en el artículo 12 sobre la pausa en jornada de verano:

"Se establece para el turno normal una jornada de verano de 8 a 14:15 horas con Pausa Deslizante y descanso de 15 minutos".

Quiere esto decir, que todas las personas que estén en la jornada de verano, tienen el derecho a disfrutar de estos dos aspectos: Pausa, cuando se estime oportuno (comer bocadillo, tomar café, etc.) y el descanso de 15 minutos (por este motivo se sale a las 14:00 horas).

Por supuesto, este tiempo es independiente de las necesidades fisiológicas o personales que cada uno podamos tener. Todas las personas tenemos el derecho a una auto-distribución de algunas breves pausas durante la jornada de trabajo, que se aumentan en los puestos de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos (P.V.D.).

El texto para el disfrute de las pausas de todas las personas que están a turnos viene reflejado en el artículo 17 del CºCº.

CARGA MENTAL: El término carga mental, referido a salud laboral, se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo.

Si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental. Ésta se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Hace ya algunas fechas, demasiadas, los Delegados de Prevención solicitaron a la dirección la realización de una Encuesta de Riesgos Psicosociales. La última se realizó en el 2015 y han sucedido demasiados acontecimientos y cambios como para realizar otra encuesta ya. Así mismo, solicitaron la cantidad de medidas implementadas de todas las sugeridas por la empresa auditora en 2015.

Estamos a la espera. No parece que interesa hablar de estos temas. Interesa más sancionar si bajas el rendimiento.

TAREAS: La CGT estamos viendo con preocupación, cómo la Tarea que refleja la nómina, que según el Manual de Tareas en vigor define las funciones del puesto de trabajo de todas las personas y la categoría que conlleva esa tarea, en muchos casos no coincide con la función que realmente se realiza y la tarea que define esa función.

En este sentido, estamos analizando con los Servicios Jurídicos la posibilidad de plantear ante el juzgado correspondiente un Conflicto Colectivo contra la empresa, para intentar dar claridad a esta desorganización que, estamos seguros, es premeditada por parte de la dirección. Iremos informando al respecto.

SE DICE…SE COMENTA

Se dice… Se comenta… que nuevamente la dirección ha puesto en marcha una comisión interna que evalúa y analiza el rendimiento de las personas que trabajamos en esta fábrica.

Se dice…Se comenta…Que para esta comisión "el tamaño sí importa". Por este motivo, los mandos que están realizando el **MAG** (**M**étodo de **A**mpliación de los **G**enitales) al personal de las áreas indirectas, aprovechan la entrevista con las personas a su cargo y les informan de la creación de esta comisión, que evalúa el informe y las medidas que el propio mando ha realizado del rendimiento de estas personas. No se dice, ni se comenta, cómo se realiza este informe ni el "método de medida" que se utiliza (anal-ógico o di-gital).

Lo que sí se dice, es que el mando informa que la dirección ha introducido en el MAG un punto para este tema del rendimiento: el **TAR** (**T**amaño del **A**parato **R**eproductor). Si el mando a lo largo del año ha creído que el rendimiento del afectado ha sido bajo, según su criterio o medidas establecidas, informa a la citada comisión. Cuando se realiza el MAG, comunica a la persona el hecho anterior.

Entenderéis que esto es de chiste y como tal lo estamos tratando, pero siguiendo el chiste también nosotros vamos a hacer una *"Sugerencia"* para que utilicen este equipo de personas que componen y aceptan la comisión de rendimiento: que empleen para ellos el método **TROPE** (**T**acto **R**ectal con **O**rgasmo **P**ermanente para llegar al **É**xtasis). No garantizamos que mejore su rendimiento en el trabajo, pero seguro que los reconocemos en la fábrica por estar con una sonrisa de oreja a oreja.

SABIAS QUE…

Seguimos con la información de la nómina. Una vez explicada en los anteriores números tanto la cabecera de la misma como las diferentes claves que componen los ingresos, en este número vamos a hacer referencia a los descuentos o deducciones que toda nómina conlleva, así como al apartado del resultado final.

Básicamente en nuestra nómina existen dos tipos de descuentos:
Descuentos reglamentados: son los que tiene la nómina de cualquier trabajador contratado por cuenta ajena. Es decir, descuentos para la Seguridad Social y descuento para IRPF.

Descuentos varios: son aquellos que se hacen a nivel personal de cada trabajador. Ejemplos: cuota sindical, consumo de comedor, anticipos o primer pago de nómina, etc.

Descuentos para la Seguridad Social: es la cotización obligatoria tanto para el trabajador como para la empresa y son cantidades que se retienen en las 12 nóminas mensuales, lo componen tres conceptos:
- Contingencias comunes….4,70 %.
- Desempleo…….1,55 %.
- Formación profesional…...0,10 %.

Los porcentajes de cotización están definidos por el Régimen General de la Seguridad Social y son los mismos para cualquier trabajador incluido en este Régimen.

Las cantidades que sirven de base para la aplicación de los porcentajes anteriores están formadas por todos los ingresos que se reciben en el mes, incluido el salario en especie (seguro de vida, subvención comedor), más las cantidades que se prorratean (pagas extras, cesta de navidad, etc.), con el límite máximo que tiene fijado la SS y que para el año 2019 es de 4070,10 €./mes.

La cotización obligatoria que realiza la empresa mensualmente por estas mismas cantidades lo define la empresa al final de nuestra nómina.

Descuento para IRPF: son las cantidades que se retienen para ingresar en Hacienda en concepto del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Tributan todos los ingresos incluidos los salarios en especie (éste está recogido en la clave 6798). Los porcentajes que se aplican dependen de los ingresos y de la situación familiar individual. Se aplican según las tablas que Hacienda tiene establecidas en cada caso. Es una retención a cuenta de la declaración de la renta.

Total ingresos: es el total de los ingresos brutos del mes excluyendo el salario en especie. En las nóminas de abril, julio y diciembre se suma asimismo el salario de las extras.

Total descuentos: es la suma de todos los descuentos practicados por cualquier concepto (SS, IRPF, anticipos, compras, cuota sindical, etc.).

Líquido devengado: es el resultado final de restar al total de ingresos el total de descuentos reglamentados (SS, IRPF). Es lo que realmente se cobra neto si no hubiera descuentos varios.

Líquido a percibir: es el resultado de restar al total de ingresos el total descuentos.

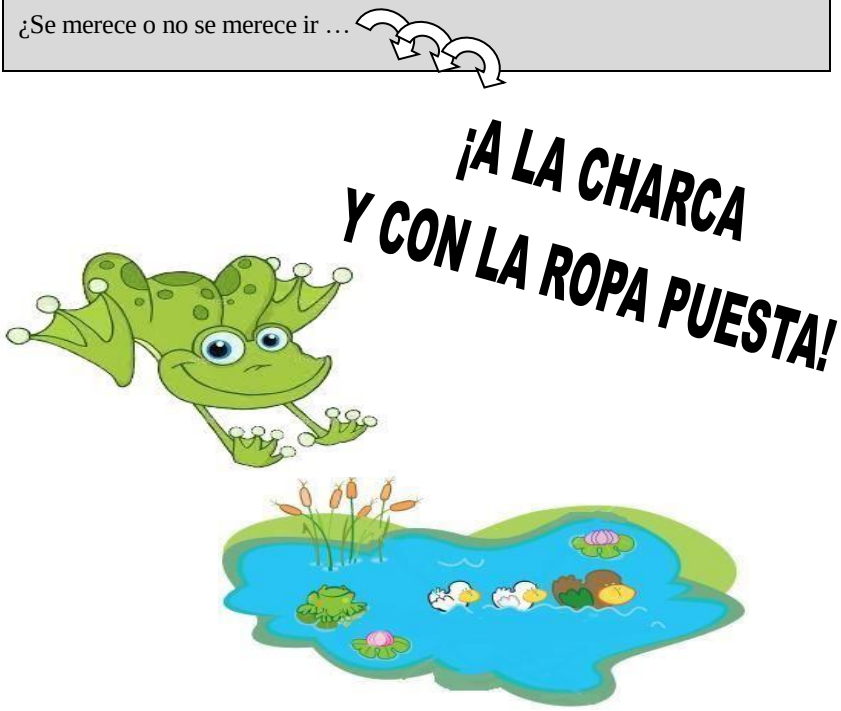
¡A LA CHARCA!

Este trimestre vamos a tirar a la charca al director económico de esta fábrica.

A la charca el Sr. Markus Littig.

Esta persona es una mina para esta sección ya que es la tercera ocasión que va a la charca.

El Sr. Littig, aprovechando una reunión con el Comité de Empresa, celebrada en el mes de agosto para tratar un tema de "cesión de trabajadores fijos al almacén", no se le ocurre mejor argumento para esgrimir que hablar de la posibilidad de tener que realizar en la empresa un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), creando una incertidumbre innecesaria en la plantilla, incluso pone fecha para convocarnos: principios de septiembre.

Siendo rechazable que aproveche esa reunión para sacar este tema, es aún más grave, de ser cierto, las informaciones que ya antes de vacaciones nos llegaban y que decían que el Sr. Littig transmitía este mismo mensaje en el exterior de la empresa, con la consiguiente alarma entre los trabajadores y sus familias.

¿Se merece o no se merece ir …