

➤ **EJE 4**

**PLAN INDUSTRIAL Y COMERCIAL**

CCOO defiende el desarrollo de un plan industrial y comercial con el fin de saturar las instalaciones, apostando por nuevos modelos con más valor añadido, con la introducción de tecnologías limpias e I+D+i. Tras el escándalo del “diesel gate” y con los cambios de hábitos culturales y legislativos que se van a desarrollar en la sociedad, es fundamental desarrollar tecnología sostenible con prestaciones y que, a la vez, respete el medio ambiente.

Es cierto que en los últimos años se han abierto nuevos mercados para SEAT, lo que ha aumentado el conocimiento de la marca en otros países y las ventas. Es por ello que CCOO apostamos por la apertura de nuevos mercados para SEAT utilizando la red comercial del grupo Volkswagen.

Como sindicato es estratégico el desarrollo de tecnologías limpias, a través de la investigación, el desarrollo y la producción, de motores eléctricos e híbridos (tanto eléctricos como de gas), e implementar proyectos para que se produzcan en SEAT. También es necesario desarrollar y efectuar la conectividad en los modelos SEAT.

Saturar instalaciones recuperando el máximo de producciones en Martorell de los modelos SEAT que hoy o en el futuro se producen o van a producir en otras plantas del grupo (Ateca, 20V20, etc.). Ampliar el máximo número de elaboraciones para SEAT Barcelona y Componentes, consolidando el futuro industrial de estas plantas, así como un centro técnico donde la inversión para investigación, desarrollo e innovación sea permanente, lo que será una garantía para seguir siendo marca integral propia.

CCOO defendemos la entrada de capital público en el consejo de administración de SEAT para que haya un control y toma de decisión acerca de las inversiones públicas y de los planes industriales y comerciales.

CCOO somos internacionalistas y comprometidos con la solidaridad de clase, por lo que creemos que es necesario dotar de contenido al comité de empresa mundial y europeo, con el fin de evitar la competencia y el dumping social para disputarse las producciones entre los/as trabajadores/as del Grupo.

## SALARIO

La patronal ha aprovechado la crisis para atacar los salarios y para imponer una estructura salarial más reaccionaria e injusta. CCOO defenderemos, como hemos defendido siempre, el salario fijo sobre el variable y que el poder adquisitivo sea fundamentalmente en función del coste de la vida en vez de por el aumento de la productividad. Por eso hemos sido determinantes en blindar la cláusula de revisión salarial en el XIX convenio, y por eso vamos a seguir defendiendo el manteniendo y la mejora del poder adquisitivo, vinculado al IPC, y la cláusula de revisión salarial.

Comisiones Obreras también hemos sido determinantes para mejorar la paga de beneficios en la negociación del XIX Convenio. Aportando una fórmula más clara, transparente y que mejora claramente la remuneración del anterior convenio. Creemos que hay que seguir en este camino mediante la mejora de la fórmula de cálculo y destopando el límite máximo actualmente establecido.

Como defensores de la solidaridad obrera y de la igualdad entre la plantilla queremos establecer fórmulas para reducir las diferencias salariales entre los/as trabajadores/as y, sobre todo, para reducir las abismales y escandalosas diferencias entre los sueldos de los trabajadores respecto a los de los directivos.

Es por ello que defenderemos la mejora, la transparencia y la claridad en la valoración salarial de los puestos y las promociones, aprovechando, por ejemplo, la oportunidad de la negociación de los niveles salariales. CCOO queremos seguir con la labor que hemos realizado al ser la clave para conquistar la oficialía de segunda básica, una histórica reivindicación de la plantilla de SEAT desde hace veinte años, mejorando la categoría de ingreso, reduciendo los años de antigüedad para obtener la oficialía de 2º básica, las letras D y E, etc.

Como sindicato entendemos que hay que regular el máximo los sueldos de los/as trabajadores/as a través del convenio, tanto directos, indirectos y técnicos, tratando de romper la tendencia a la individualización de las condiciones y relaciones laborales. Hemos de romper con la tendencia a la individualización de las relaciones laborales y al aumento de las diferencias salariales en la plantilla.