



SOLIDARIDAD HONESTIDAD
TRANSPARENCIA LUCHA
PARTICIPACIÓN



CONFEDERACIÓN **G**ENERAL DEL **T**RABAJO
SECCIÓN SINDICAL DE **G**EARBOX DEL **P**RAT (GRUPO SEAT)

ELECCIONES SINDICALES 2011



CGT: SOLIDARIDAD, HONESTIDAD, PARTICIPACIÓN...

INTRODUCCIÓN:

Como cada cuatro años los trabajadores y trabajadoras estamos convocados a elecciones para elegir el Comité de Empresa que nos representará. Debido a ello, os animamos a hacer memoria individual de cómo hemos vivido esta etapa que finaliza y a hacer una valoración honesta sobre que intereses ha representado y defendido cada una de las fuerzas sindicales.

Este documento es un pequeño resumen de lo acontecido en este periodo y cual ha sido nuestra actuación. Con el mismo pretendemos, no solo que escojáis la opción que representamos, sino lo que es más importante, que a la vez que votáis seáis conscientes de que vuestra participación en la defensa de los intereses de la plantilla no acaba

el día de las elecciones. La participación de todos los trabajadores a la hora de tomar decisiones es primordial para la CGT y no solo en periodo electoral sino siempre y por supuesto durante los cuatro años que dure la próxima elección. Os animamos a ello y a que utilicéis la herramienta que CGT ofrece como organización en este sentido.



Pancarta desplegada en las jornadas previas a la Huelga General del 29S por grupos sociales alternativos. Edificio Banesto de la plaza Catalunya de Barcelona.

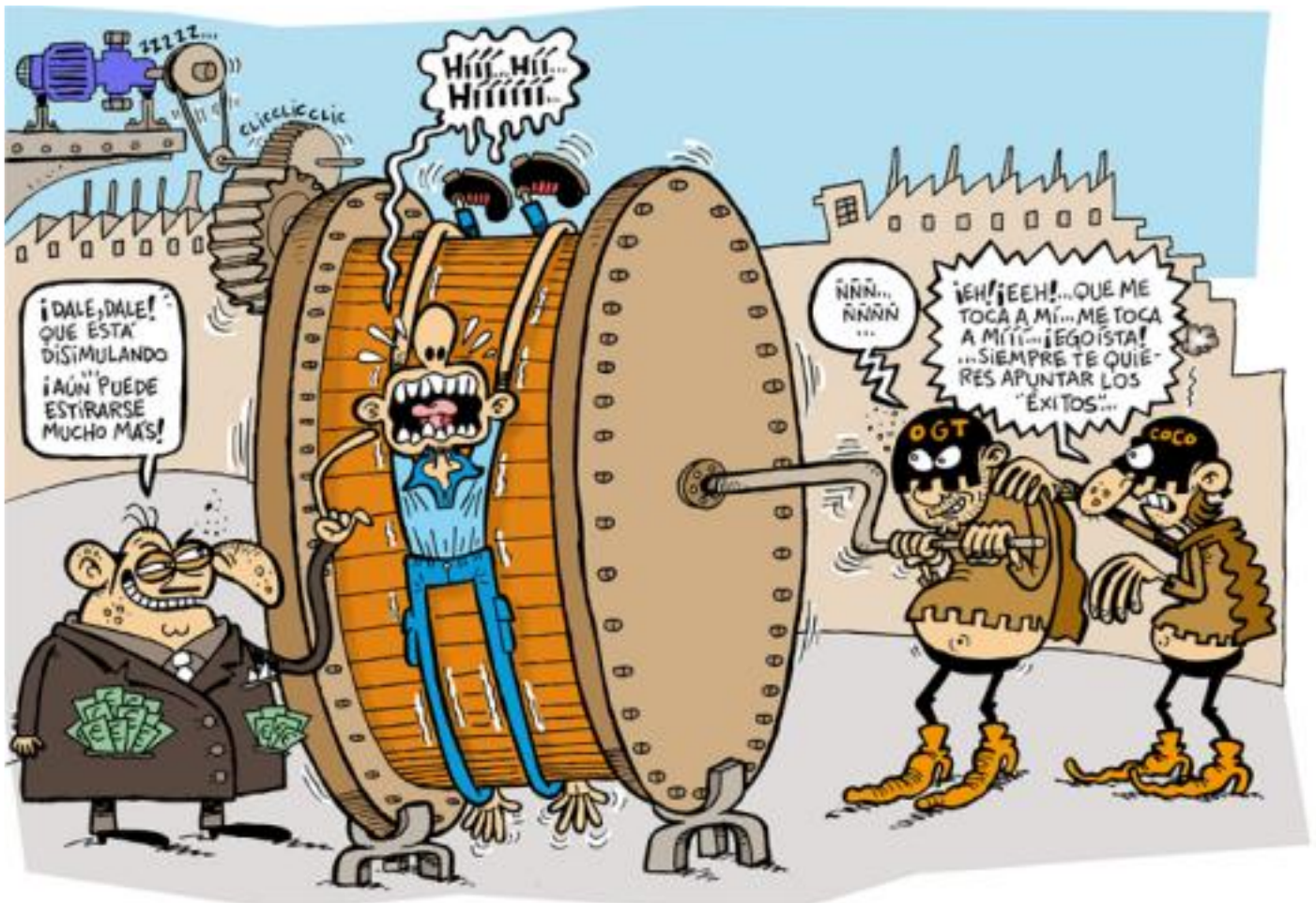
EL PERIODO QUE FINALIZA

Si bien en CGT teníamos la voluntad puesta en un funcionamiento del comité como órgano que representa a toda la plantilla, con un trabajo conjunto y con el ánimo puesto en crear un espacio de participación, información y de poder de decisión de la plantilla, la realidad es que esto no ha podido ser así.

Una vez más tenemos que decir que una mayoría sindical domesticada, ha permitido a la dirección de la empresa, en líneas generales, aplicar su política industrial y como consecuencia de ello se ha profundizado en los recortes salariales, en una mayor flexibilidad basada en acuerdos de trabajo en festivo obligatorio, en la



precarización de la contratación y finalmente en el incumplimiento sistemático en aquellos apartados del convenio, acuerdos, o la ordenanza laboral de aquellos aspectos que pueden beneficiar al trabajador/ra. A continuación, desarrollamos algunos de los aspectos más negativos de manera mas detallada.



FLEXIBILIDAD:

El convenio que firmaron en su día las organizaciones sindicales que actualmente ostentan la mayoría, permite a la empresa el trabajo en festivo obligatorio en el turno de mañana del sábado y como máximo 13 por trabajador. También da la posibilidad de trabajo en festivo a cuenta de horas colectivas, estableciéndose como festivo obligatorio el sábado mañana y domingo noche. Esta última fórmula es la que más se ha utilizado en este período, siendo aplicada y sufrida por la plantilla los primeros tres años de este periodo que nos deja.

representación social a acordar soluciones en el supuesto de acumulación excesiva de horas.

Ha quedado patente que la política sindical de estas organizaciones ha ido más en la línea de cubrir las necesidades de la empresa que las de los trabajadores, obviando otros aspectos del convenio, como el empleo y la estabilidad del mismo o limitar la flexibilidad al marco que ellos mismos pactaron en el convenio.

No obstante, y en parte fruto de la presión que realizamos como CGT en defensa del empleo estable, en enero del 2010, las tres

organizaciones

planteamos huelga para los fines de semana. En este

sentido, nos

encontramos con la oposición de una parte de la plantilla,

entendemos que debido a la desconfianza absoluta

hacia estas organizaciones y sus verdaderos objetivos,

ya que después de estar tragando tanto tiempo la política de la empresa

resultaba extraño el cambio que manifestaban, así como el empeño de iniciar la

huelga en un sábado no convocado al efecto. Pocos días después,

una vez más la mayoría del comité traicionó el espíritu de la convocatoria de huelga

y se llegó a un acuerdo de desconvocatoria ante la administración,

quedándose CGT en solitario en la defensa del empleo estable. En cualquier caso, y pese a las críticas, esta organización siempre fue coherente a sus principios. La demagogia y el oportunismo del resto de organizaciones son cuestiones que el tiempo ha acabado evidenciando.

RECLAMA TU DESCANSO POR FESTIVO TRABAJADO

Si disfrutas de tu descanso	Si acumulas muchas horas
ayudas a crear empleo estable y de calidad 	generas precariedad y contratos basura 
disfrutas tu ocio y tu tiempo libre 	vives en la empresa y para la empresa 
tienes una vida más sana y plena 	acumulas fatiga física y mental 
organizas tu vida 	la empresa te la organiza 

Esta flexibilidad, junto con la que voluntariamente ha dado la plantilla, está provocando una acumulación de días de disfrute por festivo trabajado, habiendo en la actualidad más de 80.000 horas acumuladas. El convenio establece claramente que entre días colectivos e individuales no se pueden superar las 233 jornadas de trabajo, además de instar a la

CONGELACIÓN SALARIAL:

Los trabajadores del grupo SEAT hemos sido víctimas de una congelación salarial a cambio de la fabricación del nuevo modelo Audi Q3 y del supuesto mantenimiento de la plantilla, en un proceso donde solo se ha condenado a dicha congelación a la plantilla. Ningún alto directivo de SEAT ha visto mermados sus ingresos, no somos conocedores de sacrificio alguno por su parte. A ello hay que añadir otro tipo de políticas de austeridad aplicada por la empresa en otros campos.



Mientras que la alta dirección de SEAT se lleva varios millones de euros al año, a la plantilla se le exige de mala manera responsabilidad y sacrificio. Pero no solo eso; en el caso de Gearbox, esta congelación no sirvió para el mantenimiento de todo el empleo. Los compañeros de contrato que tenían que haber pasado a fijos fueron despedidos, a la vez que fuimos también víctimas de la política de despidos implantada por el nuevo presidente para todo el grupo SEAT y donde tres de nuestros compañeros fueron despedidos unilateralmente.

Gracias a una postura unitaria del Comité de Empresa y de la respuesta de toda la plantilla, manteniendo el paro durante más de dos días, se consiguió que estos compañeros fuesen readmitidos, siendo además, nuestra acción determinante para conseguir el acuerdo firmado en SEAT Martorell en el mismo sentido. Valoramos muy considerablemente la respuesta dada por todos y todas, ya que demuestra que la unidad de acción garantiza buenos

resultados. Sin duda se trata de uno de los pocos elementos que podemos valorar muy positivamente.

NIVEL TECNOLÓGICO:

Es uno de los temas más vergonzantes para la parte social firmante de un acuerdo que colea sin solución desde el 97. Recordamos una vez más que en ese año se firma un acuerdo que elimina un apartado del acuerdo de SIT, donde se habla de la revisión de los puestos de trabajo y la posibilidad de una mayor categoría, superior a la de oficial de segunda en algunos casos, todo a cambio de unos niveles para el 25% del personal del taller. Por entonces se nos vendió que con el tiempo se avanzaría hacia el 100%, que este acuerdo era la

puerta a ello. En las últimas reuniones para actualizar el nivel tecnológico a la nueva situación, durante el 2010, no ha conseguido avanzar hacia el 100%, seguimos al 35% que se pactó en el 2001, incluso posiblemente por debajo de este valor. Vergonzoso.

CONTRATACIÓN:

A los nuevos ingresos, a parte del 30% menos de sueldo que pactaron en su momento las demás organizaciones sindicales con la empresa, hay que añadir, una política empresarial que no aboga por el empleo estable y de calidad. Para ello, incumple lo que marca la legislación laboral y el convenio en este sentido, manteniendo una situación irregular y de precariedad permanente. Hemos podido ver, como han sido despedidos a los dos años compañeros para entrar nuevamente, meses después para evitar su pase a indefinido. Desde el 2006 hasta la fecha, han pasado por Gearbox más de 400 compañeros contratados.

INCUMPLIMIENTOS ACUERDOS Y CONVENIO:

Sigue siendo una práctica habitual por parte de la empresa el incumplimiento de temas que claramente el convenio limita y con la necesaria colaboración y complicidad de la mayoría de la representación social. Así nos encontramos con temas del convenio como: interinidad, tope máximo de jornadas de trabajo por trabajador, promociones y nuevas vacantes que la empresa se salta a la torera, o finalmente acuerdos como el de mantenimiento, por poner algunos ejemplos.



LOS ASPECTOS NEGATIVOS DE LA POLÍTICA DE LA EMPRESA

La consecuencia de todo lo comentado anteriormente ha supuesto un retroceso en las condiciones de trabajo y una pérdida de derechos, que se agravan más aún en el caso particular de algunos compañeros y compañeras con el trato recibido por parte de la empresa en cuestiones como:

- No aceptar el derecho a la reducción de jornada por guarda legal por el cuidado de un menor de 8 años, en los términos que la trabajadora o el trabajador solicita, exigiendo

que esta reducción en la solicitud que se presenta se refleje los tres turnos, cuando se tiene derecho a solicitar un turno en concreto. Respuesta: "si no estas de acuerdo denuncia".

- Sancionar desproporcionadamente, con faltas graves o muy graves, las acciones cometidas por algún trabajador o trabajadora que como mucho se pueden considera faltas leves.

- Mantener a trabajadores y trabajadoras en puestos de mayor categoría durante años sin reconocimiento de la misma.

- Crear la escuela de mantenimiento de forma unilateral, al margen de la representación social, utilizándola para cubrir necesidades de personal en el área de mantenimiento.

- Despedir improcedentemente. Después del ERE 2005 hemos tenido unos cuantos despidos, además de los que se puedan dar con la no renovación de algunos eventuales.

- No aplicar los niveles tecnológicos a las máquinas pendientes que reúnen los requisitos. Hace más de 10 años que estamos atascados en el 35%.

- Dificultar la reincorporación al trabajo de compañeros después de cumplir la excedencia solicitada.

- Presionar al trabajador o trabajadora que decide denunciar a la mutua por mala praxis o por

derivar la baja de accidente laboral a la seguridad social.

- Utilizar fraudulentamente el modelo de contratación de obra y servicio, evitando el pase a indefinido.

- Dispensar poco tacto y consideración hacia aquel que consulta o trata alguna de las cuestiones citadas y especialmente con el afectado que reclama sus derechos.

En definitiva, y seguro que nos dejamos en el tintero algún caso más, la dirección de la empresa obtiene sobradamente sus objetivos y además nos paga con alguna de estas recetas.

CONVENIO:

Otro de los elementos que está siendo muy negativo es el retraso en la negociación del convenio. En este caso el peso de la negociación recae en el Comité Intercentros de SEAT, lo que representa una dependencia de dicho ente, a la vez que pone de manifiesto, una situación similar a la de Gearbox en la política sindical, es decir: una mayoría entregada a los intereses de la Empresa, como pone de manifiesto la congelación salarial, con un acuerdo que no ha garantizado el mantenimiento de toda la plantilla.

Como tod@s sabemos nuestro convenio lleva más de dos años en coma. Más de dos años en los que la empresa y la mayoría sindical han estado mareando la perdiz. Dos años en los que hemos vivido el teatro del

Q3 que, en realidad, se ha convertido en el Convenio metido por la puerta de atrás. Un proceso de negociación que ha sido un profundo fracaso, que no ha garantizado el mantenimiento de toda la plantilla del grupo SEAT y nos ha hecho perder poder adquisitivo. El aumento pactado para el 2011 y la paga de 250 euros no compensan la pérdida padecida con la congelación de estos años.

Desde la CGT pensamos que cambiar esta situación es posible, pero quienes han estado llevando la mayoría sindical en estos años, y nos hicieron pasar por cosas como el referéndum del Q3, o cambian de actitud y defienden de verdad unas negociaciones en positivo para la plantilla, o la plantilla tendrá que cambiar la mayoría sindical para conseguir mejorar las condiciones laborales.



Los que iban a garantizar todo el empleo en el Grupo SEAT posan junto a los que han autorizado los despidos en las empresas.

NUESTRA LABOR:

Como comentamos al principio nuestra línea de actuación frente los problemas que tenemos como plantilla, ha sido la de plantear una actuación unitaria, implicando al conjunto de la plantilla en la solución de los problemas que nos afectan, ya que entendemos que es la forma de garantizar una solución lo más rápida posible, así como hacer frente a las posibles reivindicaciones.

Son innumerables las veces que hemos ido a plantear al resto de las organizaciones acciones concretas o plenos del comité, para abarcar temas por ejemplo, tan sangrantes como las nuevas contrataciones. El resultado ha sido siempre mirar primero por

los intereses de la empresa. Un ejemplo concreto de ello podría ser la flexibilidad dada a la empresa con los acuerdos de festivos firmados durante tres años. En los pocos momentos que han decidido, de cara a la galería, hacer alguna acción conjunta, con alguna huelga de fin de semana o denuncia a inspección, el resultado final ha sido desconvocar y dejar el listado de temas pendientes, más pendiente todavía, alargándolos en el tiempo por "secula seularum".

Ello nos ha obligado a realizar en solitario, como organización, varias denuncias ante inspección y magistratura, que a continuación

relacionamos: Horas acumuladas, art. 75.4 del Convenio, interinidad, escuela de mantenimiento, exclusión en las negociaciones del SIT, modificación de calendario por festivo obligatorio, porcentaje del plus de niveles tecnológicos en vacaciones y la exclusión en las negociaciones de los niveles tecnológicos. Así mismo se ha promovido, asesoramiento y testimonio, las denuncias de los contratos en fraude de ley de varios compañeros y compañeras y finalmente mantenemos un seguimiento constante de las denuncias realizadas (queremos recordar el éxito obtenido en la ampliación de 50 contratos, tras la denuncia de la acumulación de horas individuales y el del Art. 75.4 del Convenio).



Como Comité de Salud Laboral se han realizado varias denuncias: composición del Comité de Salud Laboral, aceites en el suelo, humos en el taller, almacén de expediciones e incumplimiento de anomalías en el taller.

Se han realizado distintas huelgas: Huelga General, huelga o paro por los despedidos de indirectos (SEAT), huelga en sábados por contrataciones y elaboraciones al exterior (estas últimas por nuestra insistencia). Todo nos ha permitido en parte dar alguna salida,



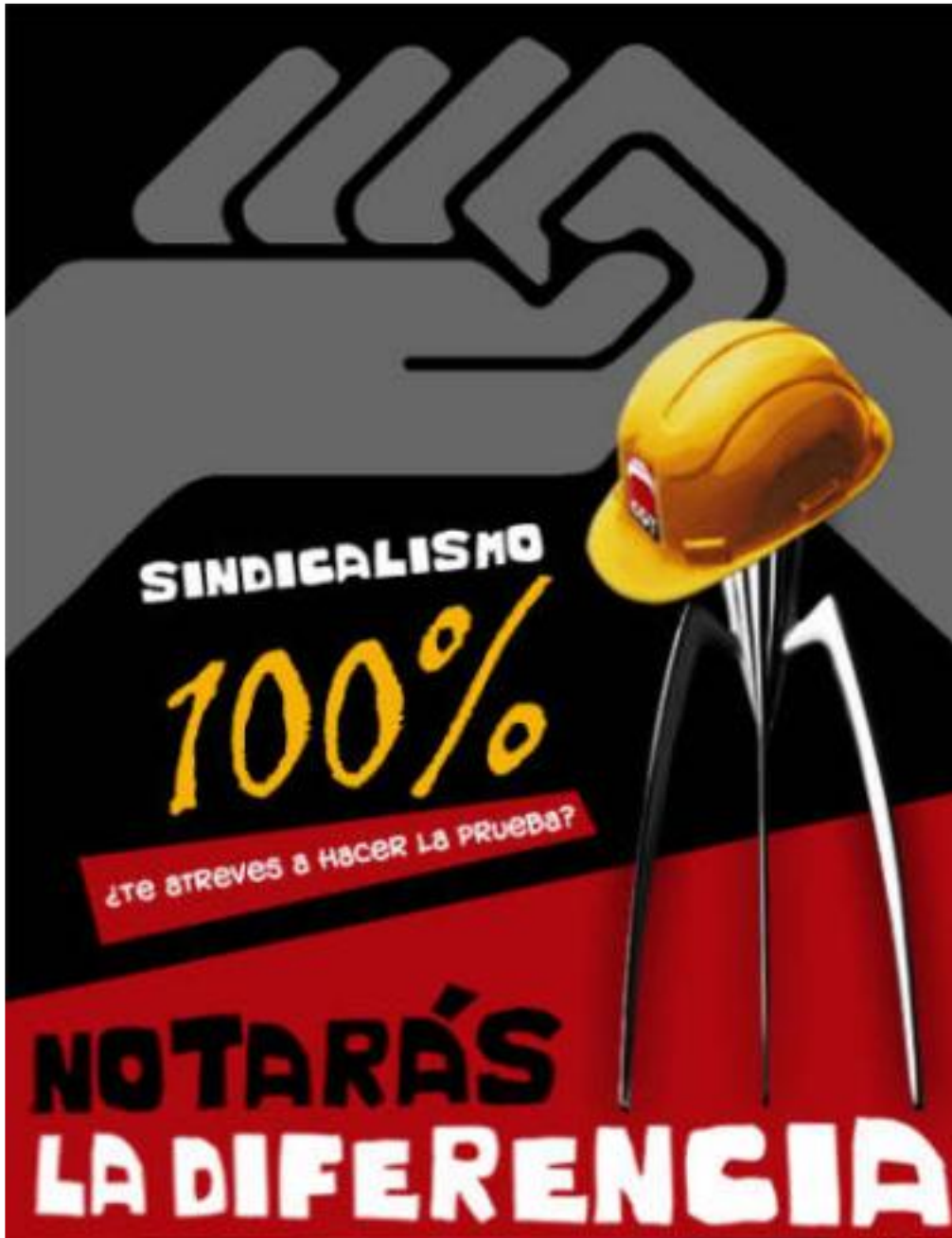
Como Comité de Empresa se han realizado las siguientes denuncias: Contrataciones y Elaboraciones al exterior. Remarcar que han sido promovidas por la insistencia de CGT por las horas acumuladas.

en cuestiones como la interinidad y algún tema puntual más, pero está claro que para lograr mejoras colectivas y ganarnos el respeto que nos merecemos por parte de la empresa, la solución pasa por que la plantilla

asuma el compromiso de la participación, de la denuncia, el apoyo mutuo y tenga claro que hay otras formas de hacer sindicalismo.



Es necesario resaltar también la actuación individual (con nuestro apoyo y solidaridad) de nuestra afiliación, atreviéndose a denunciar determinadas situaciones, en las que no cabía denuncia por conflicto colectivo. Ello ha permitido mejorar situaciones concretas y poner en evidencia algunas injusticias. En este sentido, resaltamos lo siguiente:



- Se ha podido poner freno a sanciones desproporcionadas.
- Garantizar la entrada en caso de excedencia.
- Denuncias a la Mutua que han permitido: que bajas derivadas a la seguridad se dieran como baja laboral, que puestos como Tratamientos Térmicos tuviesen la visita de

Inspección constatando las irregularidades que ya el Comité de Salud Laboral había denunciado (peso y movimientos repetitivos que provocan lesiones) y que ha supuesto también impedir que la empresa aumente las cargas de trabajo. Mejorar la atención a los trabajadores en casos de enfermedad laboral tanto por la mutua, como el servicio médico de la empresa para que tuviese más en consideración la problemática concreta de algunas zonas de trabajo, como tratamientos térmicos, donde se da un alto nivel de enfermedades laborales relacionadas con la tendinitis.

- Reconocimiento mayor categoría, por cubrir un puesto que correspondía la misma.

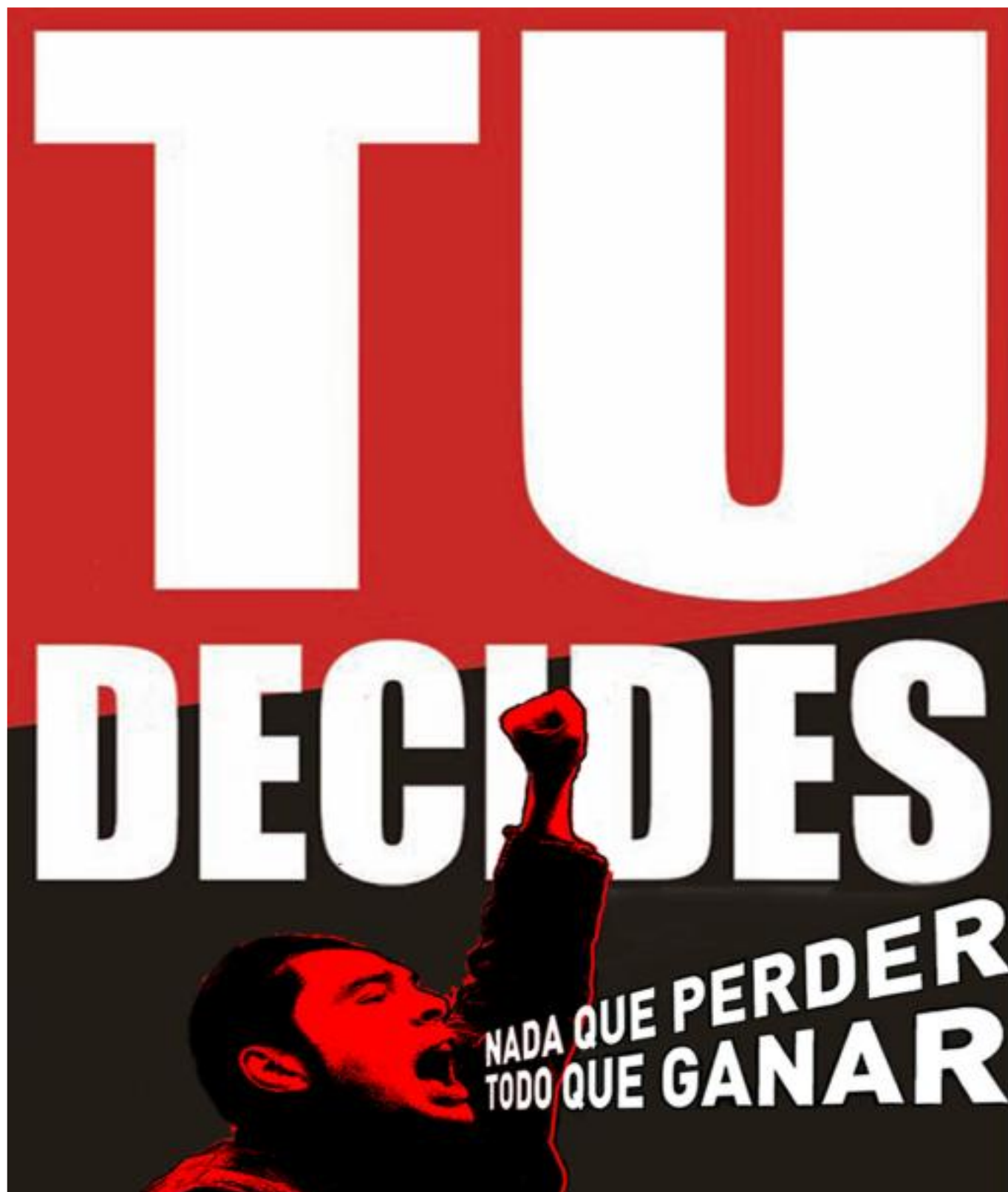
- Poner en evidencia los contratos en fraude de ley. Se han ganado dos sentencias con despido improcedente. Por desgracia, como muchas veces hemos comentado, hoy en día consecuencia de las muchas reformas laborales que se han dado en este país, la empresa es la que decide la readmisión o la compensación económica, cuando es esta la que agrede y genera tal injusticia, convirtiéndose en agresor y juez a la vez.

Para CGT, aunque la situación pueda parecer negativa, no está todo perdido. Hay quienes estamos en contra de esta política, estando por la defensa y la denuncia donde corresponda y cuando sea necesario. El hecho de defender nuestros derechos, nos garantiza más aún nuestro empleo, así como trabajar dignamente.

NUESTRA LABOR PARA EL PRÓXIMO PERIODO:

Seguiremos en la misma línea de lo realizado, abogando por la transparencia, por la participación y la unidad de la plantilla en defensa de los intereses comunes. Está claro que hay otra manera de hacer las cosas, de hacer sindicalismo y animamos a todos y a todas a que se impliquen en la misma, ya que CGT constituye una

alternativa sindical sincera, diferente, que no tiene vocación de conseguir poder. No vendemos falsas promesas, tenemos muy claro que es la unión y la participación de todas y todos lo que nos da la fuerza necesaria para llevar a término los cambios que queramos y que cada día se hacen más necesarios. En definitiva, lo que CGT ofrece es una práctica transparente, honrada, participativa y solidaria. **TÚ DECIDES.**



LA CGT ES PELIGROSA

PORQUE:

- Somos independientes en nuestras decisiones, al margen de partidos políticos, organismos estatales y demás grupos de presión.
- Tenemos autonomía económica al margen de empresas y gobiernos.
- Somos honestos y transparentes.
- Hacemos de la participación en la asamblea nuestra base de funcionamiento.
- Creemos en la igualdad y la libertad individual.
- Tenemos ilusión por cambiar las cosas.
- Rechazamos una sociedad jerarquizada y explotadora.



**NO LE DES MÁS VUELTAS,
VENTE CON NOSOTROS.**

Mientras haya personas que lo acepten todo, que no les importe saber cuantos tarugos, vividores y analfabetos consiguen vivir engañándoles, en CGT seguiremos luchando para erradicarlos de nuestro centro de trabajo. Por lo menos, intentaremos eliminar esos miserables y rastreros pensamientos que desde la sumisión, tienen esos falsos compañeros.

NO TE RESIGNES Y LUCHA