



PASO A PASO

Órgano de expresión de la Secciones Sindicales de la CGT en el Grupo SEAT
cgtseat@inicia.es - cgtseat.zf@tiscali.es - cgtgearbox@canal21.com

Nº 5 / Época III Octubre 2005

EDICIÓN ESPECIAL CONFLICTO 2005

----- EN DEFENSA DEL EMPLEO -----
DEFENDAMOS LA MARCA, DEFENDAMOS NUESTROS DERECHOS

E D I T O R I A L

El pasado 18 de octubre recordábamos la muerte de Antonio Ruiz Villalba, trabajador de Seat, asesinado por la policía franquista en 1971, por luchar por la reducción de la jornada laboral en sábados.

Los defensores del neoliberalismo dicen que los tiempos han cambiado, pero la cruda realidad es que la voracidad de los accionistas y empresarios continúa igual. Los actuales dueños de Seat también. Tomar decisiones (ejemplos tenemos sobradamente como; el fracaso comercial de Toledo, ausencia de sustitutos de la VAN y el Arosa, Toledo antiguo, reducción del León, aumento de ritmos en cadenas, etc) sin importarles las consecuencias sociolaborales de sus decisiones hacia I@s trabajador@s. **¡Y ahora nos vienen con que sobramos 1400 trabajador@s!!**

Quienes dirigen la "Nueva Seat", nos piden en sus cartas aportaciones a I@s trabajador@s. Y las estamos dando. ¿Cómo? pues con la aplicación del "Trabajo en Equipo", con la flexibilidad que representa la «bolsa de horas», así como con la contención salarial durante los cinco años del actual Convenio, un Convenio del que la CGT alertábamos que tendría en su aplicación nefastas consecuencias y conflictividad para I@s trabajador@s de Seat.

No debe olvidarse el Dr Schleef de lo maravilloso que le parecía el convenio. Debe escuchar a

I@s trabajador@s y buscar soluciones a los problemas generados por la política que él mismo ha aplicado.

Sobre la unidad queremos decir desde la CGT, que esperamos que no sea sólo flor de un día, pues hay que tener ganas siempre, no cuando vienen duras, porque es lo mejor para el conjunto de I@s trabajador@s.

Para el futuro, la unidad debería ser una nueva actitud de convivencia democrática, que desarrollara otra manera de hacer sindicalismo ante una empresa que manipula con engaños a tod@s I@s que quieren creerle. Un sindicalismo basado en la justicia e igualdad, que ayude a fomentar la conciencia de clase, que falta hace, para defendernos de las agresiones de las multinacionales.

Hace falta un sindicalismo combativo, de resistencia y en defensa de nuestros derechos, que afronte sin fisuras los retos que nos hace la multinacional, la CGT estamos en ello desde siempre.

SUMARIO

- 1 Editorial.
- 2 Situación Seat
- 3 Situación Seat
- 4 Gráficos Seat
- 5 Gráficos Seat
- 6 Sector metalúrgico
- 7 Acabar con el pasotismo.
La FEMEC apoya a la plantilla de Seat.
- 8 Beneficios para todos, sí
Reseña cine: El método
Direcciones CGT.



LA MALA POLÍTICA QUE LA MULTINACIONAL VW APLICA EN SEAT TRAS MUCHOS AÑOS DE GANANCIAS, PROVOCA, SEGÚN LA EMPRESA, EL EXCEDENTE DE 18.400 TRABAJADOR@S.

Este es el titular de prensa que los medios de comunicación no se atreven a publicar por miedo a que la multinacional les retire la publicidad, y por lo tanto pierdan millones de euros. Pero esa es la puñetera realidad y nos vamos a explicar.

Es importante hacer memoria y recordar que la Seat, empresa que era pública, fue regalada a la multinacional VW en los años 80. Con la excusa de que se hacía cargo de la plantilla, obtenía un trato preferencial desde las administraciones y además se servía de la red de concesionarios propios de Seat.

Durante aquella época en Seat había más de 30.000 trabajador@s y Volkswagen no tenía una penetración importante en el mercado español. En las fábricas de Seat no sólo se montaban los coches, también se mecanizaban y elaboraban partes del mismo.

Con los sucesivos acuerdos, el negocio de VW iba en aumento pues no sólo las ventas de los productos Seat y VW fueron creciendo, sino que las motorizaciones y componentes de los modelos Seat se compraban en marcos, a precios muy ventajosos para la multinacional alemana. Las ventas en España de los modelos del grupo aumentaron de forma muy importante. Actualmente entre VW, Audi y Skoda tienen el 12% del mercado).

La construcción de la nueva fábrica de Martorell fue un salto cualitativo para SEAT y ha sido amortizada en tiempo récord con los beneficios que generábamos (250.000 millones de pesetas entre 1992 y 1998).

Ya entonces l@s trabajador@s

Las fábricas de Seat pasan a ser de simple ensamblaje, al externalizarse trabajos a empresas de Catalunya en unos casos, y alemanas en otros.

Las inversiones, con procedencia de tecnología alemana en su mayoría, se han ido sucediendo en los lanzamientos de los diversos modelos Ibizas, León, Toledo. Los Arosa que en su día se montaron con capital de Seat en la factoría de VW en Wolfsburg, retornaron a Martorell para aumentar su rentabilidad. Todas estas inversiones se han ido realizando con los beneficios generados por la propia SEAT. A los alemanes no les ha costado un Euro de su bolsillo y además se han llevado cuantiosos beneficios.

Desde 1993, las producciones aumentaron hasta las 517.000 unidades en el año 2000. También se realizaban modelos de VW demostrando así l@s trabajador@s la alta calidad que se producía en Martorell y Zona Franca.

Un dato significativo, es la relación de los salarios con las ventas anuales. Según el cuadro de las páginas centrales la importancia del salario en el global de la facturación de Seat ha bajado en 10 años del 14,24% al 8,32%.

Esto demuestra que las maniobras de rebajes salariales no



de Seat tuvimos que salir a la calle en defensa de las pretensiones de la multinacional que chantajeaba a los trabajador@s y a la Administración, tanto a la Generalitat como al Gobierno estatal. Desde los años 1995 hasta el año 2004 se han ido sucediendo ejercicios que han comportado unos beneficios sustanciales a los alemanes, dueños absolutos de Seat.

evitan los problemas de una empresa como Seat. Un rebaje del 10% de salario significaría una mejora del 0'8% de la facturación. Más bien queda claro que buscan simplemente doblegar y empobrecer a la plantilla, sobre todo a la más joven y recién ingresada.



Los beneficios no se reparten y l@s trabajador@s pierden.

Mientras tanto, los sucesivos convenios colectivos han ido facilitando a la empresa mejoras económicas y los salarios se han quedado atrás respecto a los aumentos sucesivos del IPC. Los nuevos ingresos son esquilados con una reducción de su sueldo por la artimaña "legal" de inventarse una nueva categoría que representa cobrar el 70% del sueldo anterior, es decir la inclusión de la doble escala salarial por el mismo trabajo. Con estos antecedentes, seguimos llamando la atención a toda la plantilla y a los sindicatos fir-

mantes del convenio, sobre el peligro que significa el Trabajo en Equipo para aumentar la productividad y por tanto su traducción en excedentes, si no conseguimos cambiar la dinámica ante la empresa.

A partir de 2002 se aplica el contrato relevo que conlleva el rejuvenecimiento de la plantilla y un aumento de rentabilidad importante, pues no sólo es más barato y más preparado el nuevo trabajador/a, sino que al trabajar éste el 100% del tiempo y el prejubilado sumar otro 15%, la productividad aumenta considerablemente.

La nueva política de la multinacional perjudica a l@s trabajador@s de SEAT

En el año 2002 el grupo cambia de estrategia respecto a Seat, ésta pasa de ser una marca de coches utilitarios a fabricar coches de mayor valor añadido con aire deportivo. Esto conlleva también la prioridad hacia Skoda por motivos estratégicos y políticos, más que por motivos económicos. Esta potenciación de VW hacia Skoda y la eliminación sucesiva de modelos en Seat como la furgoneta VAN-CADDY, el modelo Arosa y temporalmente el Toledo, sin

sustitutos, ha provocado esta situación de "crisis" en Seat. La estrategia de VW también abarcará empeorar las condiciones de l@s trabajador@s, con el objetivo de tener una fábrica totalmente flexible sin importarles la conciliación de la vida familiar y laboral (¿cuándo les ha importado a los empresarios?). La primera agresión vino con el envío de 20.000 unidades del modelo Ibiza con la excusa de que no queríamos hacer horas extras en octubre de 2002.

Las últimas agresiones de la multinacional.

Dentro de esta dinámica, los trabajador@s somos las víctimas de las decisiones que toman los directivos de la multinacional. Los nuevos lanzamientos con muy poca publicidad entran poco a poco en el mercado. A pesar de esto y una pobre atención a los clientes, en 2004 SEAT tuvo beneficios por 144,9 mill. de • fabricando 416.381 coches.

La multinacional nos ha estado engañando mucho tiempo. Nos ha contado que si éramos más flexibles y cobrábamos menos salario tendríamos aseguradas las producciones y el futuro.

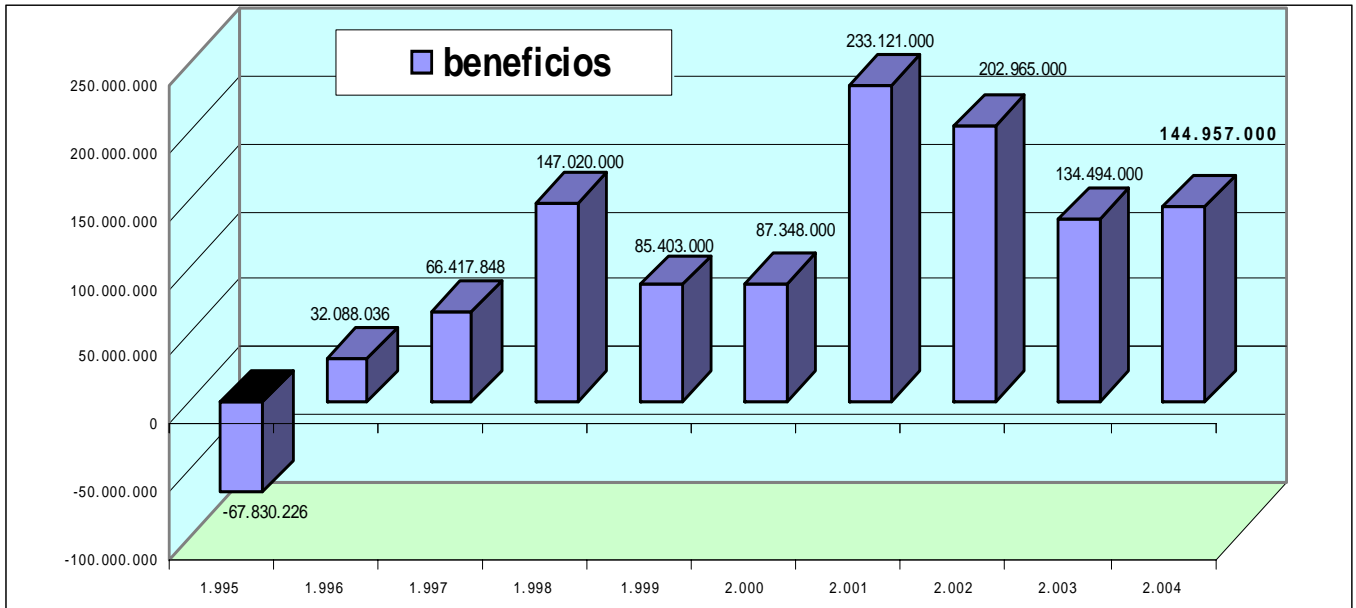
La realidad es bien distinta. A pesar de todos los sacrificios que la plantilla de Seat lleva haciendo en los últimos convenios, y la realidad laboral de países como Portugal Polonia o Hungría, la multinacional está optando por llevar producciones de estos países a Alemania donde los costes laborales son el doble o el triple.

Esto nos convence a CGT de que hace falta enfrentar esta situación desde la firmeza y desde un sindicalismo combativo. Por eso llamamos a todos los sindicatos a cambiar el rumbo, no sólo en esta situación, sino como única manera de asegurar realmente el futuro de los puestos de trabajo.

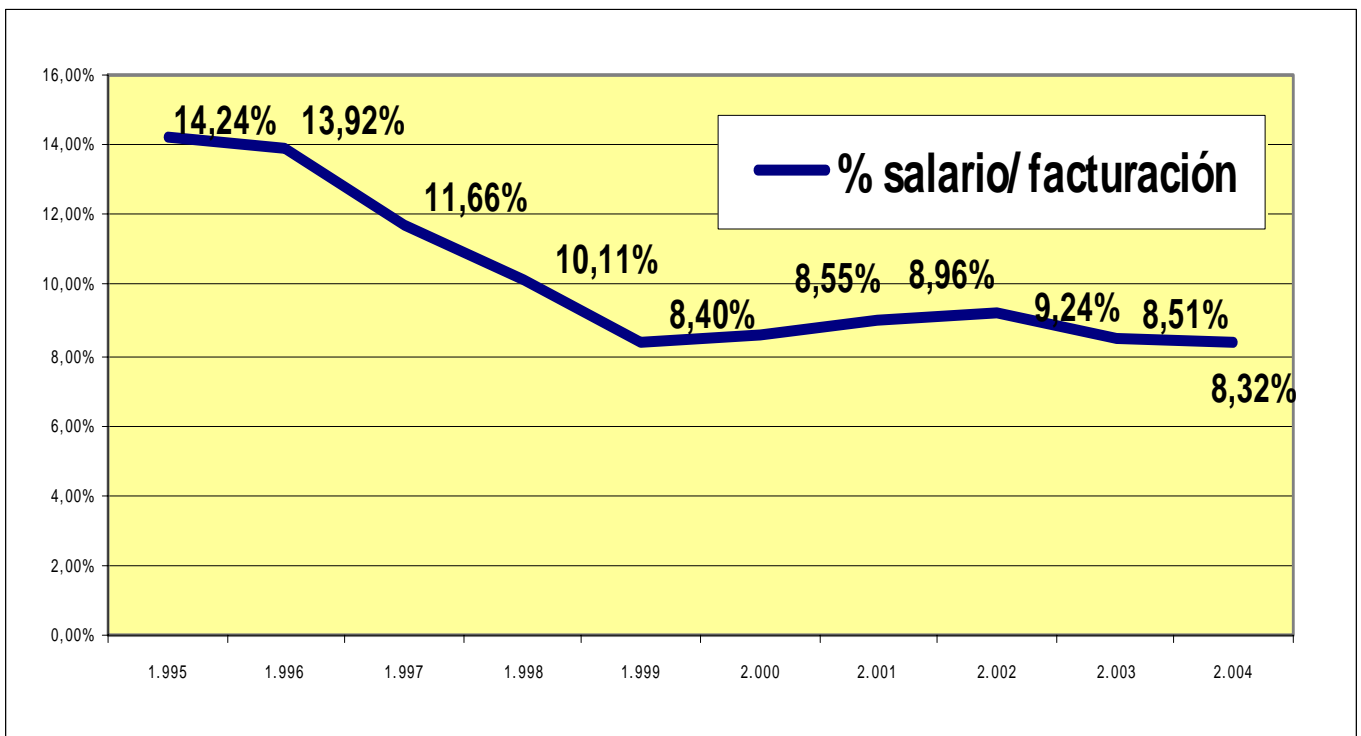


Secciones Sindicales Grupo SEAT

Estudio entregado a la empresa y resto del Comité Intercentros el pasado 29 de septiembre de 2005 (Basado en los balances oficiales de Seat)



Sólo el año 95 registra 67'8 millones de € de pérdidas arrastrados por el proceso de crisis y reducción de plantilla que significó el cierre de Zona Franca y el traslado de plantilla a Martorell. A partir de ahí se han acumulado 1.066 millones de € de beneficios, y 3.873 millones de € de Cash-flow (lo que generamos realmente con la actividad total de la empresa). Pasándolo a pesetas los números marean. A ún más que los 4'5 millones de coches vendidos suponen una facturación en 10 años de **8 BILLONES y medio** de las antiguas pesetas.

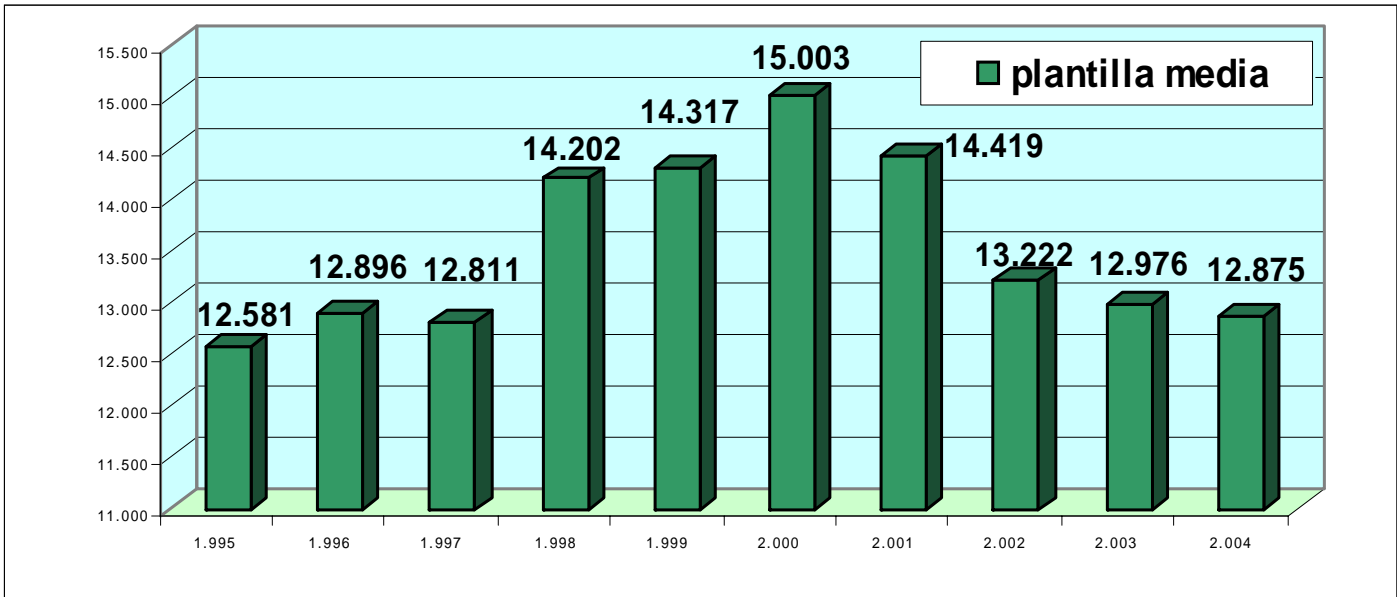


En este gráfico relacionamos el salario medio (gasto total salario/plantilla media) con la facturación anual de ventas. Como se puede comprobar, desde el 14,24 del año 95, se ha descendido un 41,57%, hasta llegar al 8,32%. Esto significa que la competitividad y la viabilidad de la empresa está cada vez menos influenciada por el volumen del salario que poco influye en el total de la facturación anual.

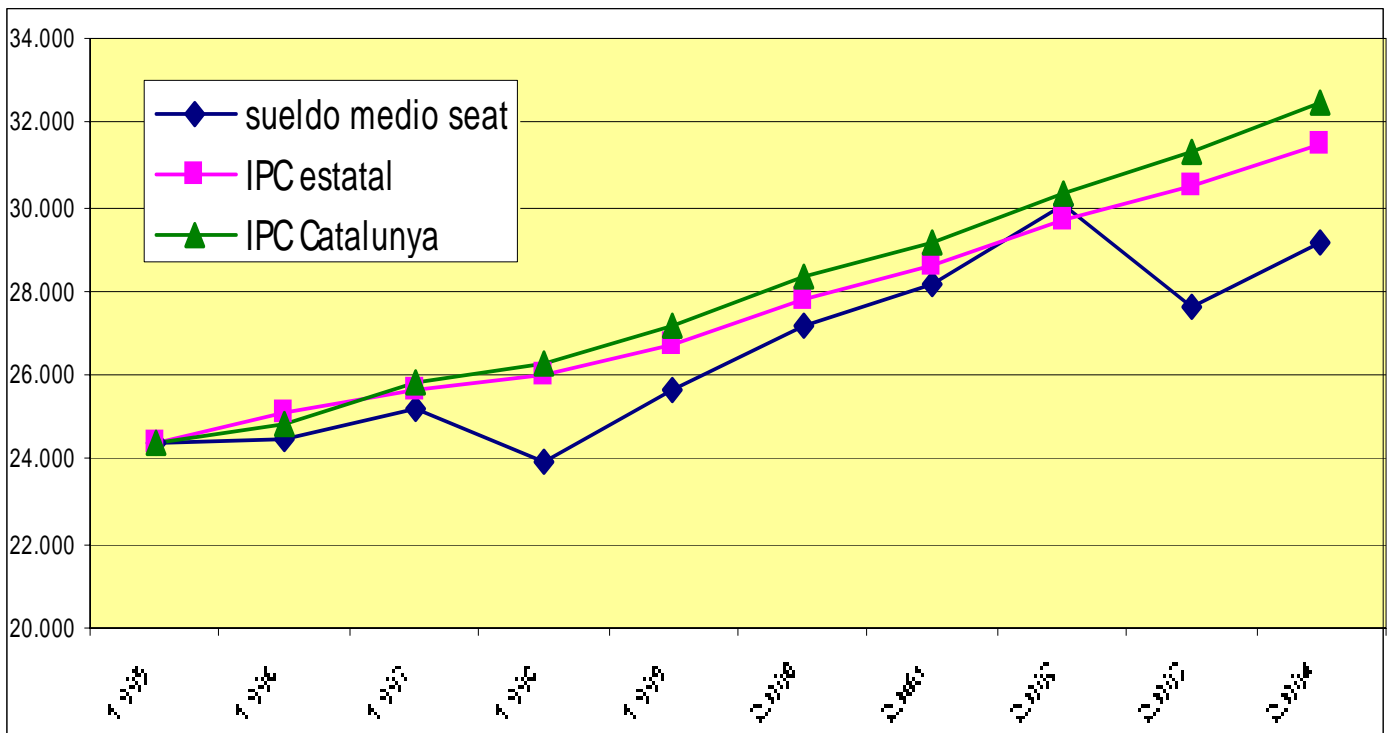


La insistencia con la que la empresa sale en los medios de comunicación anunciando la poca rentabilidad de Seat, merecían una respuesta. Así lo entendimos desde CGT y este fue nuestro trabajo presentado a la Dirección de la empresa ante su reiterado anuncio de una «grave crisis» económica y de producción en Seat.

Este estudio permite constatar la realidad de la situación económica de Seat; la empresa gana mucho y la plantilla muy poco.



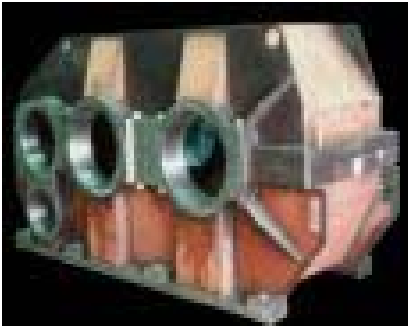
Tras la "crisis" de 1993, con casi 6.000 puestos de trabajo destruidos, la empresa subió en producción y en plantilla hasta 2.000. El descenso de 1.000 personas en 2.002 responde a la segregación de Centro Técnico. Pero desde este año hasta hoy, la reducción de plantilla media ha sido de 13.222 a 12.875 lo que supone una reducción del 2,6% de manera directa.



Este gráfico compara la evolución del salario medio con los IPC de Catalunya y del Estado. Partiendo de la misma cantidad en 1995, se puede apreciar un acercamiento desde 1998 hasta el 2002 que queda roto con la incorporación de I@s oficiales auxiliares que con su sueldo reducido hace que la media de sueldo de seat tenga actualmente un diferencial de -2.355€ con la evolución del IPC estatal y de -3.315€ con respecto al IPC de Catalunya.

EL SECTOR DEL METAL PUNTA DE LANZA DE LAS MEDIDAS EMPRESARIALES

Estos dos pasados años han sido un reguero de noticias de cierres de empresa o de deslocalizaciones parciales o totales de producción de algunas de ellas. SAMSUNG, PHILLIPS, LEAR... son nombres que nos recuerdan cientos de



trabajador@s luchando contra multinacionales que decidían enviar al paro a sus familias sin ninguna contemplación y con el manido argumento de la competitividad y la globalización.

En este sentido la actuación de la patronal de cada multinacional o del sector afectado, ha sido siempre bien coordinada. Los mismos argumentos, las mismas imposiciones, los mismos chantajes... "o bajáis los salarios o nos vamos". Sin embargo tras años de bajadas de salarios también se producía el cierre y a las consecuencias se sumaba un paro más bajo por las menores cotizaciones en los dos últimos años.

Las empresas siguen también organizadamente las consignas de la patronal CEOE en la eliminación de derechos adquiridos como la antigüedad, las cláusulas de revisión del IPC, las dobles escalas salariales y últimamente el absentismo por el que están llevando a los médicos de empresa y mutuas a convertirse más en policías que en sanadores y garantes de nuestra salud.

Una ofensiva generalizada que hemos de parar.

CGT valoramos que las bajadas salariales en los contratos de los jóvenes no responden a una necesidad del mercado. En realidad son el primer paso para pasar a exigirnos bajadas de sueldo a tod@s. Los acuerdos de convenios, unidos a aumentos de productividad generan más excedentes de plantilla y por tanto una próxima excusa para pedir nuevos recortes.

Todos somos concededores en nuestro entorno de cómo las empresas nos exigen continuamente que seamos más flexibles, ultra-flexibles; trabajo en festivos, turnos más largos, horarios inverosímiles. Sin embargo ellos son absolutamente inflexibles, despidiendo disciplinariamente, exigiéndolo todo, siendo radicales en sus pretensiones. ¿Quién les da a

ellos el derecho sobre nosotr@s que con nuestro esfuerzo generamos la riqueza que mantiene las empresas?

No sólo son inflexibles. Cuando alguien o alguna organización exige los derechos de las plantillas y resisten a la voracidad de las empresas, pretenden reducir y eliminar a las personas, a los delegad@s por medio de la represión, como ha ocurrido en la empresa SAS-VDO donde se ha despedido a siete delegados (4 de CCOO y 3 de CGT) por convocar una huelga para exigir el cumplimiento de un acuerdo que, por supuesto, la empresa incumplía de manera chulesca. Afortunadamente ha quedado demostrado por sentencia judicial que la huelga era totalmente legal.

VW el paradigma de beneficios para la empresa

La multinacional VW, que aplaude la actuación de SAS-VDO, está siendo una punta de lanza en la ofensiva patronal contra los derechos de los trabajador@s. Una empresa que en los últimos años ha tenido unos resultados económicos espectaculares que se resumen en la siguiente tabla.

Millones de euros

Teniendo en cuenta que las pér-

didadas de 1995 vienen de la situación más que dudosa de crisis de 1993 y los casi 8 billones y medio de pesetas en ventas en 10 años, los números de VW desmienten categóricamente las infames maniobras de VW en la prensa y deberían impedir que cualquier gobierno razonable le permita seguir jugando con los más de 15.000 trabajadores directos y 75.000 del sector auxiliar

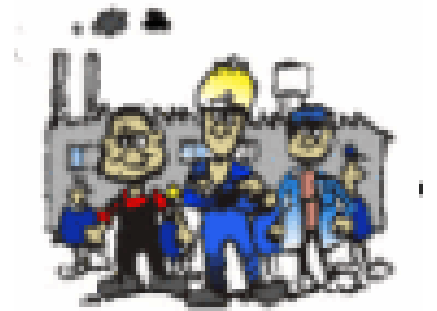




LA FEMEC APOYA LA LUCHA DE LA PLANTILLA DE SEAT.

Desde la FEMEC (Federació Metal·lúrgica de Catalunya de la CGT) lamentamos que el sector del metal, haya perdido el carácter de motor y punta de lanza de conquistas de los trabajador@s, que por medio de sus luchas y reivindicaciones en otros tiempos mejoraron la vida de miles de personas. Es penoso ver cómo ahora empresas como SEAT se han convertido en el laboratorio de la colaboración sindical para ir aplicando acuerdos favorables a las empresas y muy perjudiciales para tod@s nosotr@s.

No podemos perder la memoria histórica. Quienes piensan que ha acabado el enfrentamiento entre patronos y trabajador@s por la riqueza que generamos,



son quienes propician con su actitud que sigamos perdiendo lo conseguido con los años de coherencia sindical. Desgraciadamente hasta este momento las Direcciones sindicales mayoritarias son partidarias de ese tipo de sindicalismo.

Por eso desde esta Federación del metal valoramos positivo que la plantilla de SEAT se levante y luche por no perder más sus condiciones de trabajo. Estamos seguros de que ese es el camino para conseguir mejorar lo que tenemos y labrarnos un futuro mejor.

Acabar con el pasotismo y defender lo que es nuestro

Dar la vuelta a esta situación exige un cambio en la dinámica sindical instaurada por los sindicatos mayoritarios. Hay que dar respuestas en las empresas, en lo más cercano: horarios, turnos, productividad... También en lo general, como en los Comités de Grupo Europeo. Deben dejar de ser meros foros de lamentaciones para convertirse en plataformas unitarias donde defenderse de los ataques coordinados de la patronal y de las multinacionales.

El metal de CGT y la CGT en cada sector, somos una alternativa diferente para hacer posible ese sindicalismo que contando con las plantillas, I@s afectad@s, seamos capaces de enfrentarnos cara a cara con las empresas y disputar la parte de riqueza, las condiciones y el salario que nos corresponde.

Y no hablamos de teoría. En Gearbox, donde el tándem sindical mayoritario, tiene un 80% de delegados/as, y donde sólo CGT pedíamos el NO en un referéndum sobre el acuerdo del ERE, el 51% de la plantilla dijo que no y que exigía más garantías en la recolocación ya que la empresa acordaba con la mayoría que el reingreso en SEAT era

de nuevo comenzando por la categoría más baja. Aunque la empresa ha conseguido que la Generalitat del "Tripartito de izquierdas" le conceda el ERE, tanto a la propia empresa como a los demás sindicatos se le han roto muchos esquemas.

En este sentido hemos de criticar la actuación de los gobiernos estatal y de la Generalitat que en el tiempo que llevan en el poder, no han planteado en ningún momento la retirada de las reformas laborales antiobreras aplicadas por el PP y siguen aceptando políticamente una situación favorable a los empresarios.

Por eso salimos a la calle para expresar nuestros planteamientos de rechazo a las políticas del chantaje y amenazas de las empresas. Ya basta de atropellos de la patronal a quienes con nuestro trabajo generamos la riqueza que luego se reparte tan mal.

Es necesario un cambio de mentalidad: ni miedo, ni resignación. Por que incluso si queremos conservar lo que tenemos, hay que luchar con fuerza para mantenerlo. CGT luchamos para ello.

BENEFICIOS PARA TODOS SÍ:

La empresa nos trata de mostrar una cara amable con un artículo en el Mundo Seat nº 43, bajo el título de Beneficio para Todos. Exalta su política corporativa y olvida las malas artes que tiene contra la plantilla, puesto que así lo ha demostrado con los 46 despidos disciplinarios, rescisiones a 222 trabajador@s en Gearbox, y ahora con las amenazas de reducción de salario y tiempo de trabajo en Seat.

Por mucho que lo intentan, quizás engañen a cuatro inocentes e incautos. La verdad es que las ventajas que dicen haber conseguido para la plantilla, pueden ser obtenidas individualmente o están en los buzones de nuestras propias casas. Los trabajador@s de Seat nos merecemos un trato más serio de esta Dirección que con su política corporativa sólo pretende lavarse la cara.

Los beneficios netos desde 1996 son de 1.066 Millones de • (177.365 Millones de Ptas.)

Si prometen beneficios para tod@s, que los repartan de verdad:

1. Un Plan Industrial, con diversificación de modelos y fabricación mod. Audi.
2. Mejoras en la red comercial que favorezca la atención al cliente,...
3. Que los jubilados parciales se queden en casa los 32 días pagados por Seat.
4. Fabricación de cambios de Gearbox para todos los modelos Seat.
5. Formación en horas de trabajo, Cumplimiento Planes de Evacuación.
6. Prejubilaciones voluntarias con complemento al 100%, Bajas incentivadas voluntarias...

RESEÑA DE CINE: EL MÉTODO (basada en la obra de teatro, el método Grönholm) Dir. Marcelo Piñeyro.

Madrid, Paseo de la Castellana. Manifestación antiglobalización con miles de personas. Fuerzas de antidisturbios en las calles. Siete aspirantes a un alto puesto ejecutivo se presentan a una prueba de selección de personal para una empresa multinacional en un rascacielos de oficinas del complejo Azca.

Entre ellos, las personalidades más dispares: el triunfador, el agresivo, la mujer insegura, el crítico, el indeciso,....., tendrán que competir entre ell@s hasta que el "mejor" supere a tod@s y logre el puesto de trabajo, la Compañía ha infiltrado a un psicólogo en el grupo.....

Bueno, no te la vamos a contar entera, es mejor que vayas a verla, es muy recomendable para altos cargos ejecutivos, trepas y currelas que no se han enterado bien de lo que van las multinacionales, un Gran Hermano tan crudo como la vida misma.

ULTIMA HORA:

Desde la sección sindical de CGT de Gearbox se ha solicitado un Pleno de Comité de empresa en el que uno de los puntos del orden del día sea el apoyo a las movilizaciones de Seat.

Según nuestros compañeros la experiencia nos dice que lo que se empeora en Seat acaba afectando a Gearbox y entienden que el apoyo a la lucha de Seat, también es en su propia lucha. En todo caso lamentan que en su conflicto el Comité de Seat no apoyara su lucha.

ON TROBAR-NOS

NOU LOCAL CORNELLA:

Carretera d'Esplugues 46
08940 Cornellà de Llobregat
Telf. 93 377 91 63 Fax 93 377 75 51
cgtbaixll@eresmas.com

NOU LOCAL OLESA:

Jacint Verdaguer 23
08640 Olesa
Telf. 93 778 04 93.
(Tardes de 5 a 8)