



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@yahoo.es

Nº 8 / Época III Noviembre 2006

«La educación hace a la persona facil de llevar pero dificil de manejar, facil de gobernar, pero imposible de esclavizar» H. P. Brougham.

EDITORIAL

Tienes en tus manos un nuevo número del Paso a Paso, nuestro órgano de expresión. **Paso a Paso** es una publicación libre y su contenido atenta contra los intereses corporativos de la empresa, por que habla de los beneficios colectivos, de nuestros intereses. Somos nosotr@s quienes producimos y generamos toda la riqueza de la empresa, y una minoría se encarga de distribuirla de una manera interesada arrebatando nuestros derechos, los de la mayoría. Paso a paso habla de nuestros intereses como colectivo, del reparto de beneficios justo y equitativo con el que recuperar la dignidad de nuestras vidas, en lo laboral y en lo social. Pues vamos perdiendo nuestros beneficios mientras la empresa amplía los suyos a saco.

Una ansia compulsiva empresarial que les lleva a aplicar un régimen disciplinario digno de un sistema militar o penitenciario. Aprovechan que la mitad de la plantilla es de nuevo ingreso, y con la colaboración de la “representación mayoritaria” están reestructurando bestialmente nuestras condiciones de trabajo. Sus métodos son conocidos, no se cortan en solicitar la presencia de las fuerzas del orden fuera de la fábrica, de aplicar normativas vejatorias, como los cacheos a los que nos someten a la entrada y salida del recinto fabril, los criterios de movilidad, la presión en el puesto de trabajo, o detalles como prohibir los reproductores de música en las líneas de producción. Esto último es un vivo ejemplo de los límites a los que está llegando la empresa con la excusa de reducir el gasto de consumo energético. En los puestos de producción en los que el trabajo es repetitivo, la música combate la fatiga y la ansiedad que genera la monotonía, o sea que es un beneficio para nuestra salud que nos quieren arrebatarse. Perdemos un derecho pues, la empresa, nos tiene que proteger también de los riesgos psicológicos de nuestro trabajo.



Un coste inapreciable que quiere eliminar, cuando el beneficio que nos reporta es incalculable. Otros gastos, en cambio, son más elevados y no repara en ellos, como cuando alguien entra su vehiculo de empresa y llena el depósito de gasolina a tutiplen y lo deja impecable en el lavadero, o como gastarse una pila de millones en la encuesta sobre satisfacción laboral.

Esta encuesta, en la que nos mostrarán el alto grado de motivación del personal, forma parte de la farsa que sufrimos l@s trabajador@s de SEAT a diario. Con lo que cuesta esta pantomima se podría realizar la evaluación de riesgos psicosociales, que venimos exigiendo en el Comité de Seguridad y Salud Laboral desde hace años. Con ella identificaríamos una parte de los peligros que corremos la plantilla y que desconocemos, y los corregiríamos, por que esta evaluación la realizaría el Servicio de Prevención, y l@s trabajador@s participaríamos en ella. No como la encuesta que pasará por “Betterbeyourself”, un centro de estética que la maquillará y no sacará a la luz la cruda realidad de la plantilla, que ya ni podemos escuchar música mientras trabajamos, y es que SEAT nos quiere anular como personas, porque si no somos personas no hay sentimientos y sin sentimientos no hay desmotivación, sólo hay el frío rendimiento de las máquinas.

readmisión



despedidos

¡DE VUELTA A CASA POR NAVIDAD!

SUMARIO

- 1 Editorial
- 2 Comité Intercentros.
- 3 Protocolo absentismo.
- 4 Negociación y representación.
- 5 Joan Peiró.
- 5-6 Otro «gran pacto». La reforma de la S.S.
- 7 Sobre los juguetes. ¿Que nos jugamos?
- 7 Servicio deficiente Comedores
- 8 ERE SEAT 2005. Sentencias TSJC

COMITÉ INTERCENTROS

El pasado viernes 3 de noviembre se reunió el Comité Intercentros y acordó con la firma de los sindicatos mayoritarios el calendario de diciembre y el provisional de enero. Los días 4, 5 y 7 serán de jornada industrial para todo aquel que todavía tenga y el que no a la bolsa de horas. El día 22 de diciembre irá a cargo de la J.I. del 06 y todos los que la hayan disfrutado a cargo de la J.I. del 07. En el mes de enero los días 2, 3, 4, 5 y 8 también a cargo de la J.I. del 2007.

Una vez más una tomadura de pelo. La empresa sigue sin dar una información decente sobre ventas, stocks por modelos, producciones etc. y quiere convertir la firma de los calendarios mensuales en un acto de fe, donde nos debemos creer a pies juntillas sus pocos argumentos. Sin embargo según datos facilitados por la propia empresa en su último resumen trimestral las exportaciones en los últimos nueve meses del año crecen unas 12000 unidades más respecto al mismo periodo del año anterior. El mercado nacional baja un inapreciable 0,02%, unas 21 unidades. Además distintos medios de comunicación el mismo día 3 dan la noticia de que SEAT es líder en ventas en el mercado nacional durante el mes de octubre.

Con todos estos datos queda claro que están jugando con nosotros. ¿Quién garantiza a esta plantilla que no se repetirán los errores de planificación? Después de enero quedan 11 meses más y ya nos habremos comido una parte importante de nuestra jornada industrial, hipotecando la negociación del calendario básico anual. CGT ya hizo llegar a la empresa y a toda la plantilla nues-



tra propuesta de calendario, donde establecíamos los puentes como jornada industrial, que es una de las peticiones que nos han trasladado los trabajadores.

Con estos planteamientos se cargan de un plumazo toda posibilidad de hacer un calendario acorde con nuestra vida social y familiar. La mala gestión y planificación de esta empresa nos está llevando a un callejón sin salida y como siempre pretenden que lo paguemos los que si damos el callo, con unos aumentos inhumanos de la flexibilidad y la productividad. Es hora de dar un vuelco a esta situación y no dejar nuestro futuro en manos de ineptos.

Queremos saludar a la treintena de compañer@s despedid@s hace casi un año y que vuelven a estar con nosotr@s, trabajando nuevamente en SEAT desde el pasado día 2, pero consideramos que con algo más de 500 trabajadores con una edad superior a los 60 años, lo que está haciendo la dirección de esta empresa con esta plantilla, no tiene nombre.

La lógica y lo que tod@s queremos es que tod@s est@s compañer@s dejen paso a tod@s aquell@s despedid@s que eligieron volver, de una vez por todas; y que se dejen de rodeos, falsas esperanzas y de jugar con tod@s nosotr@s. No hay ninguna excusa para que tod@s l@s despedid@s vuelvan a trabajar en SEAT antes de acabar el año y cerrar así la barbaridad cometida con esta plantilla. ¿Nos puede explicar alguien a que se juega aquí?

¿Que tipo de lógica empresarial es esta?



PROTOCOLO DE ABSENTISMO.

El pasado día 10 de octubre tuvo lugar la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Absentismo, firmado el pasado junio.

La CGT estamos en dicha comisión porque estamos convencidos de que es una herramienta para prevenir el alto índice de absentismo ocasionado por los ritmos de trabajo, la ergonomía de los puestos y en definitiva por la presión constante a la que estamos sometid@s. Una manera de implicar a todos los entes en el compromiso por la prevención (**art. 152 XVII C.C.SEAT**).

Queremos aclarar que nos opondremos a toda medida injustificada por parte de la RE que signifique un despido. La CGT trabajaremos dentro del marco del acuerdo para acondicionar los puestos y las tareas que ocasionen un daño a los trabajadores y **nos opondremos a que sea utilizado el absentismo como un medio para coaccionar y criminalizar a la plantilla** como así quiere la parte más cavernícola de la dirección. Nuestra función es no dejarle las manos libres.

La CGT manifestamos en la primera reunión que la información dada por la RE, fue insuficiente. No trabajo los deberes hechos y le exigimos que cuando nos de la información de las bajas, estas se dividan entre las de origen laboral y las comunes. Y dentro de las Laborales, que estas se reflejen por Áreas, talleres y secciones. Con la intención de que podamos desarrollar un Mapa de Riesgos y así una acción preventiva eficaz en cada puesto de trabajo.

Manifestamos también nuestro malestar por las charlas que se dieron sobre el Protocolo por parte de l@s portavoces, donde se lanzó un mensaje malintencionado del contenido del acuerdo y se amenazó con despidos a la 5ª baja, algo que no es cierto.

Una baja dada por un médico no es cuestionable para la CGT.

Queremos informar de algunos aspectos que no quedaron claros en las charlas:

-Todo trabajador tiene derecho a ser acompañado por un representante sindical tanto en la 1ª como en todas las reuniones.

-Tiene derecho a copia de todas las entrevistas que se le hagan.

-Tiene derecho a la confidencialidad de la patología de su enfermedad. Esos datos quedan en el ámbito del Servicio Médico.

-Y también os queremos aconsejar que cuando se realice una entrevista, expongáis claramente las causas laborales de la baja, si ese es el motivo, así como las consecuencias posteriores a la hora de desempeñar vuestro trabajo.

Así mismo os informamos de los artículos del Estatuto del Trabajador que hacen referencia al absentismo laboral:

Artículo 20.4.- *El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.*

Artículo 52.d.- *El contrato podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.*

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.



Recordamos que en Julio de 2005, para despedir a l@s 46 compañer@s por absentismo, la empresa alegó el **Artículo 54.2.e.-** *Se considerarán incumplimientos contractuales: la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

En los actos de conciliación, la empresa tuvo que reconocer la improcedencia de los despidos y tuvo que compensar con la indemnización correspondiente. 16 compañer@s no aceptaron la situación y denunciaron el hecho. La Justicia sentenció con la nulidad de sus despidos.

NEGOCIACION Y REPRESENTACION

Con mezquina insistencia las empresas invocan nuestras obligaciones, dando la impresión que nuestra relación laboral se ciñe únicamente a los deberes que asumimos como asalariados, sin embargo, se olvidan interesadamente que a la par también se forjan nuestros derechos, tanto individuales como colectivos, los cuales quedan casi postergados expeditivamente.

La mayor parte de nuestra relación con los demás se fundamenta en la negociación, aunque no actuemos conscientes de ello.

En el ámbito laboral también negociamos para regular nuestras condiciones de trabajo en las empresas, ésta negociación podrá ser individual o colectiva.

En la actualidad se ha generalizado el pactar al inicio de la relación laboral un salario bruto o neto, sin entrar en detalle

en los conceptos, porque en un primer momento solemos fijarnos únicamente en lo que nos llevamos al bolsillo, sin embargo, a medida que avanza la relación laboral, hay cosas que empiezan a importarnos y que son ya, difíciles de cambiar.

Muchas veces el nombre del plus ha sido tan sólo un pretexto para poder bajar el sueldo en cualquier momento y dejar al trabajador a salario base. Este sería el ejemplo más evidente

de los peligros de la negociación individual.

Por el contrario, en la negociación colectiva el convenio colectivo es el acuerdo suscrito entre la representación de l@s trabajador@s y de l@s empresari@s para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado.

El convenio colectivo, entre otros, puede regular los siguientes aspectos y contenidos:

Contenidos económicos: relativos al salario o cualquier otro tipo de remuneración tales como cuantía, complementos salariales y extrasalariales, importe de las horas extraordinarias...

Contenidos laborales: relativos a condiciones laborales como la jornada diaria, semanal y anual de trabajo, descansos semanales, categorías profesionales, duración y tipos de contratos de trabajo, el rendimiento exigible a los trabajadores, el contenido de las faltas y sus sanciones.

Igualmente, el convenio colectivo puede establecer medidas de prestación asistencial y de promoción profesional, la forma y plazos del preaviso previo a la extinción de la relación laboral,...

Los convenios colectivos son obligatorios para l@s empresari@s y trabajador@s incluidos en su ámbito de aplicación.

En SEAT, el Convenio Colectivo está vigente desde el 2004. Han pasado tres años y la empresa sigue sin facilitarle el texto a la plantilla para que lo conozca.

La representación mayoritaria, que aceptó el convenio sin consultar a l@s trabajador@s, tampoco tiene interés en que se publique un texto que ya se ha modificado varias veces.

Ante la intención, por parte de la Dirección, de suministrar a la plantilla el convenio en soporte digital, hemos exigido que se distribuya en papel, puesto que muy pocos trabajador@s disponen de PC y la mayoría de consultas se realizan en fábrica.

Para que nos representen en la negociación y con la finalidad de defender nuestros derechos como trabajador@s, elegimos periódicamente quién compondrá el **Comité de Empresa**, que es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los

trabajadores de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Cada cuatro años celebramos elecciones para renovar el Comité de Empresa, consecuencia de este proceso, la representación en la empresa de cada Sindicato podrá mantenerse o variar en función de los resultados alcanzados

y, de su resultado dependerá la composición de la mesa negociadora del convenio colectivo.

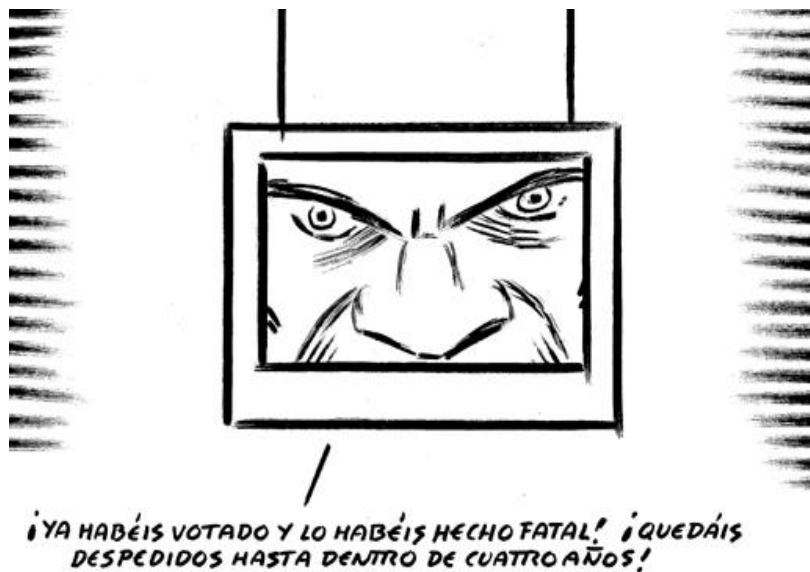
Complementariamente al Comité de Empresa, tod@s l@s trabajador@s tenemos derecho a sindicarnos para la defensa de nuestros intereses económicos y sociales, pudiendo hacerlo libremente al sindicato que seleccionemos y, en ejercicio de ese derecho, a la actividad sindical en la empresa mediante la constitución de secciones sindicales.

Quienes integramos la CGT, nos hemos organizado porque creemos firmemente en que *si nadie trabaja por nosotr@s, nadie puede decidir por nosotr@s*.

Afiliarse a la CGT es el primer paso de toma de conciencia para la defensa de nuestros intereses, analizando los problemas profesionales y buscando una solución colectiva.

En CGT, apostamos por la transparencia, queremos que decidáis, que participéis, porque sois vosotr@s l@s que tenéis que determinar vuestras condiciones de trabajo.

En tus manos está contribuir a desarrollar este sindicalismo, en una situación donde se está produciendo el cambio generacional más importante de los últimos años.



LOS ANARQUISTAS Y LOS PARTIDOS DE LA IZQUIERDA.

JOAN PEIRÓ. 1887-1942. Ministro de Industria del Gobierno Republicano de noviembre del 36 a agosto del 37. Detenido en Francia en 1942 por las SS y entregado a las autoridades franquistas. Fué fusilado por no colaborar con el sindicato vertical.

«*L'Opinió, num. 31*» 15 de septiembre de 1928

Hay que restablecer la cuestión en sus propios términos.

No existe ni ha existido nunca el “antipoliticismo anarquista”, y realmente, de hecho, tampoco ha existido nunca el “apoliticismo sindical”. Los anarquistas y sindicalistas revolucionarios nos hemos calificado de antipolíticos, unos, y de apolíticos, los otros, y como las costumbres son, en fin, interpretadas como leyes, se cree que el calificativo responde verdaderamente a la realidad.

Y no es eso. Los anarquistas no son antipolíticos. Lo mismo puede decirse de los sindicalistas revolucionarios, ya que el apelativo “revolucionario” ya indica algo que no deja a dudas en cuanto a su significación. A la palabra “política”, sin embargo, se le da una significación general, que admiten todos los partidos políticos, los cuales –también por una costumbre que se traduce en ley– tienen un interés capital en que no se interprete de otra manera que así :”acción parlamentaria”; y es contra esta significación general e interesada contra la que los anarquistas y los sindicalistas revolucionarios, con objeto de afirmar que el parlamentarismo es el obstáculo que dificulta el paso hacia el verdadero socialismo. Al llamarnos antipolíticos, siempre hemos querido decir que somos enemigos de la acción parlamentaria. Nada más que eso.

“De naturaleza política – dice Rudolf Rocker, uno de

los hombres mas ilustres del anarcosindicalismo internacional- es todo suceso que actúa en la marcha y desarrollo de la comunidad, incluso cuando se desarrolla en terreno puramente económico.” Toda acción económica, como por ejemplo una huelga general, es al mismo tiempo una acción política de una eminente significación, ya que ejerce una gran influencia en el mecanismo total del ser colectivo. La acción parlamentaria puede considerarse, en el mejor de los casos, como cierta forma de acción política general, y, según nuestra opinión, encarna solamente la forma más insignificante y débil de la lucha política.

Los anarquistas y sindicalistas rehúsan, por razones de principio, toda actividad parlamentaria, porque mantienen el punto de vista de que los intereses de la burguesía como clase son diametralmente opuestos a los intereses del proletariado, de que toda intervención en el terreno parlamentario no solo es inútil, sino directamente nociva para los trabajadores, puesto que hace de la lucha de clases una indigna comedia y obra como un freno de las energías revolucionarias y de las iniciativas de las masas. El derecho electoral más libre no puede cambiar nada de este hecho, y toda la palabrería sobre la “democracia” es vana ilusión, ya que la libertad política sin la igualdad económica es una mentira y un engaño.



Otro gran «pacto social» La Reforma de Seguridad Social

El pasado día 13 de julio los sindicatos UGT-CCOO, la CEOE y gobierno firmaron y presentaron el Acuerdo para la Reforma de la Seguridad Social. Nuevamente sus políticas no giran en torno a asegurar un sistema justo y para tod@s, si no a buscar soluciones que aseguren los derechos del libre mercado y no los de las personas trabajadoras.

A continuación detallamos los contenidos modificados en esta última Reforma de la S. Social, que junto con la reciente Reforma Laboral suponen un nuevo avance en

la precarización de la vida de l@s trabajador@s mientras que las clases dominantes siguen engrosando aún más sus escandalosos beneficios.

Pensión contributiva.- Se aumentará en 745 días el periodo de cotización necesario para generar el derecho a una pensión contributiva, fijándose en 5.475 días efectivos, 15 años (se pasará de los actuales 13 años reales a los que se les suma los días cuota de las pagas extraordinarias de esos años, a 15 años reales). Esta medida impedirá el acceso a la pensión de jubilación a aquellos colectivos con condiciones laborales más precarias, especialmente mujeres, al tener contratos a tiempo parcial y con interrupciones importantes en su vida laboral.

Pensión de viudedad.- Se anuncia una reforma que se concretará en el futuro, pero será de gran alcance al cambiar su naturaleza. Pasará de ser un derecho que nace de la contribución realizada por el causante, a ser un derecho ligado a la contribución económica familiar del fallecido, o lo que es lo mismo, se pretende “recuperar su carácter de renta de sustitución”.

En lo inmediato, se endurecerán los requisitos necesarios para acceder a la pensión:

- Se exigirán 2 años como mínimo de matrimonio.
- Para las parejas de hecho, el conviviente sobreviviente tendrá que depender en más de un 75% de los ingresos de su pareja fallecida. En caso de existencia de hijos comunes con derecho a una pensión de orfandad, ese porcentaje será del 50%

Pensión de orfandad.- Se anuncia la voluntad de mejorar estas pensiones en aquellos casos ligados a pensiones de viudedad de cuantías más bajas y en aquellos casos de parejas de hecho sin derecho a pensión de viudedad, aunque no se concretan ni cantidades ni en que fecha se pondrán en marcha.

Rebaja de las cotizaciones empresariales.- Mediante la ampliación a todos los trabajadores mayores de 59 años con contrato indefinido de las bonificaciones ya existentes actualmente para mayores de 60 años con cinco de antigüedad.

Pensión de Incapacidad Permanente.- Para los mayores de 31 años se implantará una nueva fórmula de cálculo que tendrá en cuenta los años reales y los potenciales de cotización. Esto reducirá las cuantías de las nuevas pensiones de incapacidad permanente para los trabajadores cercanos a la edad de jubilación con escasos años de cotización.

- Para los menores de 31 años se disminuye el tiempo mínimo necesario para tener derecho a esta pensión en los casos de enfermedad común y accidente no laboral, pasando de 1/2 a 1/3 del tiempo

que media entre los 16 años y la fecha del hecho causante.
- En las de Gran Invalidez se introducirá una nueva forma de cálculo que reducirá la cuantía del complemento a las pensiones más altas y aumentará este complemento para las pensiones más bajas

Prestación de Incapacidad Temporal.- En el caso de una baja por accidente laboral y una vez extinguido el contrato de trabajo, el trabajador seguirá cobrando la prestación de Incapacidad Temporal hasta el alta médica, sin consumir durante ese tiempo el desempleo. Era de justicia rectificar la situación actual fruto de una medida acordada en anteriores reformas.

Contrato de relevo.- Se endurecerán, de forma paulatina, los requisitos para acceder a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo:

- Se requerirá tener la edad de 61 años (en la actualidad 60) para aquellas cotizaciones posteriores a 1967.
- Se exigirán más años de cotización, de 15 a 30 años.
- Se aumentará el mínimo exigible de jornada trabajada (del 15 al 25%)
- Se requerirá una antigüedad en la empresa de 6 años.

Se incentiva el retraso en la edad de jubilación y se penaliza la jubilación anticipada. - El Consejo Europeo del 2004, insiste en la necesidad de prolongar la vida laboral e incrementar las tasas de actividad entre las personas de 55 y 64 años. Sus objetivos marcados y recogidos por los diferentes Planes de Reforma de cada uno de los estados miembros, es alargar de aquí al 2010, la jubilación en 5 años, es decir pasar de la actual media de 61 años a los 66 años.

La UE tiene muy claro que cada año de retraso en la edad de jubilación disminuye el gasto público en pensiones entre un 0,6% y un 1% del PIB

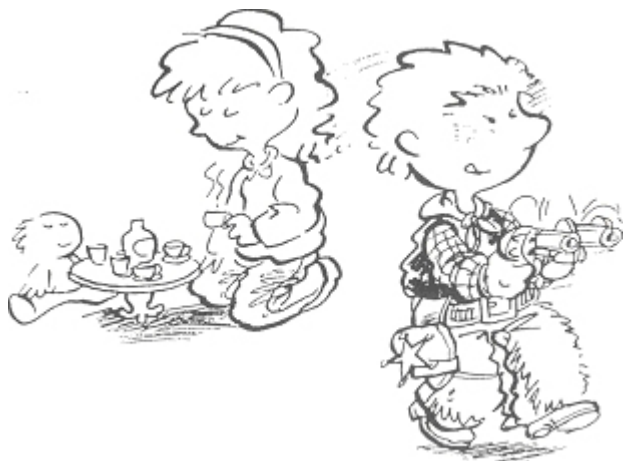
Frente al disparate de las políticas de gobiernos, patronales y sindicatos mayoritarios que no dejan de crear engendros como el presentado, el compromiso de la CGT es en defensa de un sistema público de pensiones que elimine la desigualdad, y en la búsqueda de la justicia social.



SOBRE LOS JUGUETES ¿Qué nos jugamos?

El juego es un instrumento para la educación de nuestros hijos e hijas. Constituye una experiencia vital importante en el proceso de maduración y en la comunicación con otras personas, No es solamente una fuente de transmisión de conocimientos, sino de valores sociales y culturales. Son numerosos los organismos oficiales que lo proclaman como derecho fundamental de la infancia. Un valioso recurso para el juego es el juguete; conviene tener especial cuidado cuando elegimos los juguetes, si pretendemos desarrollar un espíritu de respeto, cooperación, solidaridad,...

Para seleccionar los juguetes es recomendable buscar aquellos que desarrollen y capaciten para:- La cooperación en vez de la competición. Son juegos que estimulan la capacidad de compartir y el trabajo en común.



- **La resolución de conflictos de forma no violenta y creativa.** El juguete bélico es el más opuesto a este planteamiento.
- **La igualdad entre hombres y mujeres.** El juguete sexista propicia el aprendizaje de la discriminación.
- **El respeto mutuo para las otras culturas, razas y estilos de vida.** Pueden servir de ayuda algunos catálogos de juegos multiculturales disponibles en bibliotecas y librerías.
- **La creatividad infantil.** Seleccionar en función de la calidad, no de una gran cantidad.
- **El conocimiento de su identidad cultural.** Los juegos tradicionales son un buen punto de apoyo en este sentido.

Para hacer la compra responsable de juguetes intentaremos no adquirir aquellos de dudoso origen, que puedan haber sido fabricados por menores en condiciones de explotación infantil.

Si quieres profundizar más en el tema, te recomendamos visites: www.paideiaescuelalibre.org/

SERVICIO DE COMEDORES DEFICIENTE

La eliminación de los servicios de comedores, vigilantes y bomberos por parte de la empresa, con el beneplácito de UGT y CCOO, aparte de la pérdida de puestos de trabajo, ha generado una serie de deficiencias en estos servicios.

Desde CGT, hemos hecho denuncia de esta situación en numerosas hojas, con una postura crítica hacia la subcontratación de estos trabajos que desarrollaba personal SEAT. Avisábamos desde el inicio que una empresa externa no garantizaría la calidad del servicio y esta se vería afectada al anteponer los criterios de rentabilidad a su interés social.

El servicio de comedores contratado a la empresa MENTA, ha producido numerosas quejas entre la plantilla que lo utiliza. Y dentro de la Comisión de Comedores se ha intentado dar solución, pero el servicio sigue siendo deficiente y no parece tener remedio por ahora.

En la actualidad parece ser que se están recogiendo firmas, por parte de algún sindicato, como muestra de queja por el mal servicio. Desde CGT reconocemos que es un paso adelante que después de haber creado esta situación se intente arreglar, aunque sea para que nuestros estómagos no estén quejosos en vísperas de elecciones sindicales.

Por todo ello CGT apoyará, desde la Comisión, que se haga llegar el malestar de la plantilla hasta donde haga falta para solucionar estas deficiencias.

ERE SEAT 2005

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUNYA

En sentencias recibidas los días 14 y 17 de noviembre, los jueces de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, **han estimado el recurso de suplicación presentado por 12 despedid@s por SEAT** contra la sentencia dictada el pasado 28 de abril por el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, que había declarado los despidos como procedentes, **declarando NULOS los despidos de l@s trabajador@s, tod@s ell@s afiliad@s a la CGT.**

En dicha sentencia han dictado:

“...estimando el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social número 26 de Barcelona, en fecha 28 de abril del 2006, DEBEMOS revocar y revocamos dicha resolución, declarando nulo el despido de los codemandantes, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a readmitir de inmediato a los trabajadores en las mismas condiciones que regían antes de dicha extinción, así como a abonarles los salarios de tramitación desde la fecha en que se produjo hasta que la readmisión tenga lugar.”

También destaca la desproporción que existe entre los porcentajes de afiliación en SEAT y los porcentajes de despidos afiliados a cada uno de los sindicatos:

“...para poder apreciar si existen o no indicios de discriminación por razón de la afiliación a un determinado sindicato, no deben compararse en términos absolutos el número de afiliados a uno u otro sindicato que han visto extinguidos sus contratos, sino en términos relativos, dada la gran diferencia que a este respecto existe en el número de afiliados a cada uno de ellos.”

“Es evidente que el sindicato CGT ha resultado, con diferencia, el más perjudicado en la selección realizada por la empresa en relación con los dos sindicatos mayoritarios, dándose además la circunstancia de que dicho sindicato no suscribió el pacto al que se llegó en el ERE.”

“Así entre los que han causado baja en la empresa figura el 27% del total de afiliados al sindicato CGT, frente a solo el 3% del sindicato UGT y un porcentaje similar del sindicato CCOO.”

“La consecuencia de todo ello no puede ser otra que la nulidad de la extinción de los contratos de trabajo de los actores y la nulidad de su despido, de conformidad con lo establecido en el artículo 180 de la LPL.”

Con estas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, se sigue demostrando lo que desde un principio han defendido los despidos y la CGT: **que no había ni hay motivos para que se firmara el expediente de regulación y el despido de 660 trabajadores y trabajadoras en SEAT.**

La CGT y los despidos y despedidas por SEAT, continúan luchando por la readmisión en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que tenían y siguen exigiendo la retirada del expediente de regulación firmado por SEAT, CCOO, UGT y el gobierno tripartito de la Generalitat de Catalunya.