



ÓRGANO DE EXPRESIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES DE LA CGT EN EL GRUPO SEAT
Nº16 marzo 2010 www.cgtselbarcelona.org/cgtseat

SI NOS TOCAN A UN@ NOS TOCAN A TOD@S SÓLO HAY UN CAMINO DIGNIDAD Y LUCHA

En el mes de enero los trabajadores de Catalunya, y de SEAT en especial, iniciamos el año con una experiencia que difícilmente olvidaremos, **la Dirección de SEAT decidió despedir a 330 trabajadores/as por "bajo rendimiento"**.

Ante la agresión reaccionaria de la dirección, la CGT propusimos unidad y movilizaciones para echar atrás la injusta medida. El Comité de Empresa tomó la iniciativa, una vez iniciado el proceso de despidos, la movilización sin titubeos de l@s trabajador@s de oficinas y servicios fortaleció el movimiento de oposición a la injusticia que el presidente de SEAT, Sr. James Muir, estaba realizando.

Con este documento que llega a tus manos, queremos analizar los hechos, para sacar conclusiones y que la empresa no actúe otra vez de forma autoritaria e injusta. Y si se empeñan quienes dirigen la SEAT en hacer las cosas mal, **los/as trabajadores/as les tendremos que obligar de nuevo a retroceder, como en enero de 2010 ha tenido que hacer la SEAT.**

¿Por qué la empresa actuó de esta manera?

Si repasamos la historia de los últimos años en SEAT, **se constata que está habiendo un importante retroceso de los derechos de los trabajadores.** En efecto, al introducir en los últimos convenios la categoría básica de "oficial auxiliar", se abarató el sueldo durante años a l@s trabajador@s de nuevo ingreso. La implicación en el proceso productivo de l@s trabajador@s, con el objetivo empresarial que significa el Trabajo en Equipo, ha

sido una caja de Pandora, **que ha utilizado la empresa para sacar mayor rendimiento de nuestro trabajo.** Es evidente que en los últimos años ha aumentado la explotación, en especial a l@s trabajador@s de producción, pero también a Indirectos y TAS que han tenido que asumir el trabajo de compañer@s jubilad@s que no han sido reemplazad@s con nuevas contrataciones.

En nuestra reciente historia, el punto más dramático fue el despido colectivo de diciembre de 2005, con unos sindicatos que, junto con la empresa, firmaron "alegremente" 660 despidos. Anteriormente hubo 46 despidos por absentismo, días antes de agosto. Es curioso que las grandes agresiones de la empresa ocurran antes de nuestras merecidas vacaciones. **La CGT nos quedamos solos oponiéndonos a la dirección de SEAT.**

Much@s trabajador@s de producción, mes a mes, han sido despedid@s por "bajo rendimiento", ausencias (aunque justificadas en la mayoría de los casos por el médico de cabecera), o incluso por paros por el calor como ocurrió en verano de 2004. **La débil o nula respuesta sindical en la mayoría de las veces, ha envalentado a la empresa hasta la barbaridad de lo ocurrido en enero de 2010.** Todo ello ante la complacencia del tándem CCOO-UGT que gestiona la mayoría sindical en SEAT.

Podemos decir con optimismo que no han podido sepultar el espíritu crítico y de lucha, que l@s trabajador@s de SEAT tuvimos durante y después de la dictadura franquista. La semana de movilizaciones en todas las factorías del grupo SEAT, ha demostrado **que la plantilla de SEAT luchamos con dignidad contra la injusta agresión, aunque el resultado no fue tan óptimo como nos merecíamos.**

Esta crónica debe servir para sacar conclusiones, y que éstas nos sirvan a tod@s l@s trabajador@s de SEAT. Para que no se repita nunca este período de los últimos años, que sólo ha favorecido a quienes nos aplican una férrea disciplina, los dueños y señores de la SEAT.

Salud y acierto.



**ESPECIAL
CONFLICTO 330**

CRÓNICA DE UN CONFLICTO

AL INICIO, ANTES DE LOS HECHOS:

Noviembre de 2009, en los medios de comunicación James Muir (nuevo Presidente de SEAT desde Septiembre) aprovechando su charla en una Universidad, afirma que para hacer más competitiva la empresa echaría a la calle con una patada en el culo a quienes no remaran en la dirección adecuada. En la prensa se “vende” que serían todos Directivos.

Diciembre, viernes 18: en una reunión mantenida entre el Presidente y la CGT, (con UGT y CCOO la hizo por separado el día anterior), a preguntas de los representantes respecto a sus declaraciones, se reafirma en su intención de despedir “bien pagados” a 300 trabajadores que no trabajan lo suficiente, sin aclarar categorías profesionales. La CGT le manifestamos que esa medida de rendimiento no es objetiva, es injusta y que nos opondríamos contundentemente si hubiera despidos.

8 de enero de 2010: los responsables de Recursos Humanos de SEAT presentan a los sindicatos un cuadrante con el número de afectados e informan que a partir del lunes 11 ofertarían, a más de 100 trabajadores, un despido para enlazar su jubilación.

La CGT convocamos Pleno de técnicos a las 14 horas para informar de las medidas de la empresa y acordar propuestas de movilización.

11 de enero: realizamos una asamblea con presencia de afiliad@s MOI y TAS, se hace la valoración de la situación y propuestas de acción, se acuerda no convocar en solitario asambleas de técnicos para no marcar más a nuestr@s afiliad@s. Se propone hacer asambleas conjuntas al resto de sindicatos, estos creen conveniente no realizar asambleas.

El 12 de enero: la CGT lanzamos hoja informando de los planes de la dirección y de nuestra oposición. Hacemos pública nuestra propuesta de asambleas unitarias, resaltamos el derecho a la

información y que l@s afectad@s soliciten la presencia de un delegado sindical en las entrevistas. Que los despidos afectarán a todas las categorías, no sólo a directivos, por lo que hacemos un llamamiento a la unidad y a la movilización. Relacionamos la medida de SEAT con el inicio de la negociación de la Reforma Laboral.

13 de Enero: la CGT solicitamos un Pleno extraordinario del Comité de Empresa y el Presidente acuerda convocarlo para el lunes 18 de enero.

14 de enero: se hace comunicado conjunto a la plantilla de SEAT. Hay un conato de vulneración del derecho a la información, el jefe de vigilancia trata de impedir, a dos delegados de la CGT, el reparto del comunicado unitario en el edificio corporativo.

15 de enero: UGT y CCOO denuncian a Inspección que SEAT infringe la ley al realizar los despidos, vulnerando el artículo 52.1 del ET.

La CGT informa a la Consellera Mar Serna de nuestro rechazo a las medidas de la dirección de SEAT y pide la mediación en el posible conflicto.

LA SEMANA DE LAS BARRICADAS

Lunes 18 de enero: se inicia el Pleno del Comité, la empresa empieza a dar las cartas de despido por “bajo rendimiento”, la jefatura de vigilancia impide el paso a delegados al Edificio Corporativo. El Pleno se traslada a las puertas donde un cordón de seguridad en ambas puertas impidiendo el paso a las oficinas, una puerta es cerrada con cadenas y un candado. Se constata que se están entregando cartas a coordinadores y trabajadores de servicios del grupo MO, con categorías de oficial de 1ª y 2ª.

La CGT denunciarnos en inspección a la SEAT por impedir las funciones de los delegados que están recogidas en la ley. También denunciarnos a SEAT por poner en riesgo a los trabajadores al inutilizar los accesos del recinto y el incumplimiento del deber de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores.



A petición de los sindicatos, los Mossos de Esquadra levantan atestado del bloqueo de las puertas y que Seguridad de SEAT impide el acceso a los delegados sindicales al Edificio Corporativo.

La Inspección de guardia mantiene una reunión con representantes de la empresa y de UGT-CCOO para atender la denuncia del viernes. Inspección le pide a la empresa el listado del personal afectado, documento de evaluación al trabajador (SEAT no lo tiene) y le da una semana de plazo para entregarle toda la documentación.

La CGT, a mediodía informamos a Mar Serna que se entrega la primera carta. El conflicto se inicia. Zona Franca para la producción ante la entrega de cartas de despidos y acuerdan en asamblea seguir 24 horas en paro.

Martes 19 de enero: en Zona Franca sigue la entrega de dos cartas más, se continua con el paro y sale la plantilla a la calle, realizando dos cortes de la Ronda Litoral que duran de las 12 a las 13 horas y de las 15 a las 16 horas de la tarde. Empiezan a faltar piezas para ensamblar carrocerías en las líneas de Martorell, Landaben y otras factorías del grupo en Europa.

En Martorell se reúne el Pleno del Comité, se acuerda parar en el Edificio Corporativo y en varias oficinas de logística, todo el personal de oficinas y de servicios se concentra en las puertas del Edificio Corporativo donde está la oficina del Presidente. Después del parlamento de los tres representantes de los sindicatos, se inicia una manifestación por el interior de los talleres, la mayor parte de l@s trabajador@s de producción no se suman al paro.

Los tres sindicatos acordamos un Plan de acción, se convoca huelga, el lunes 25, de todos los MOI y TAS.

El presidente de SEAT mantiene una reunión con los sindicatos de Zona Franca, después de tres horas, llegan al acuerdo de reincorporación de

los tres trabajadores despedidos que no firmaron la hoja de despido y de los dos que acordaron el despido. La asamblea acuerda volver al trabajo.

Reunión en el Departament de Treball entre el Director de Relaciones Laborales, las secciones sindicales, Federaciones del Metal de los sindicatos y representantes de la dirección de SEAT, esta representación es desvalorizada por los sindicatos al presentarse el abogado de SEAT y el asesor de PrinceWatherhouse. La empresa desconvoca el trabajo en Martorell para los turnos de noche del martes, de mañana y tarde del miércoles.

Miércoles 20 de enero:

Desde el inicio se mantiene el paro del personal TAS y MOI, y las asambleas de las puertas. Las tareas del personal de Logística son realizadas por los mandos superiores.

Se acuerda en Martorell, realizar asambleas unitarias para informar de la situación y tratar que la solidaridad de los trabajadores directos de producción con los trabajadores de oficinas y servicios.

Durante el turno de noche se realiza una asamblea de los trabajadores coligados a producción, donde participan delegados de los tres sindicatos, se acuerda paralizar la actividad y bloquear las puertas de salidas y entradas de los camiones.

Jueves 21 de enero: El paro se extiende a los demás turnos en Martorell con piquetes en las puertas donde están presentes trabajador@s de producción ya que está paralizado el suministro de materiales a las líneas. La dirección de la empresa se reúne con las secciones sindicales a las 12 horas. La CGT exige que no deben haber represalias por el paro, al considerar que la responsabilidad de la situación creada ha sido de la dirección de SEAT. El presidente se compromete a que no sancionarán a nadie. Se acuerda realizar una reunión por la tarde con la dirección, el presidente y los sindicatos para tratar de llegar a un acuerdo en línea con el alcanzado en Zona Franca. En Gearbox se para



automáticamente la producción al conocer la entrega de cartas de despido a varios trabajadores.

La reunión empieza a las doce de la mañana y dura hasta las 21 horas. El Presidente escenifica que no quiere hablar con un representante de CCOO, reaccionamos unitariamente para que respete a los interlocutores que manda cada organización; finalmente acepta. Para que todo retorne a la normalidad, se le exige al Presidente que reintegren l@s trabajador@s despidid@s tal y como se ha realizado en Zona Franca; la CGT le cuestionamos que el supuesto "bajo rendimiento" se pueda medir, puesto que la descripción de tareas de los puestos de TAS y MOI no está elaborada.

El presidente se compromete a elaborar este procedimiento de evaluación y seguimiento, a no descontar a ningún trabajador directo los efectos de los paros y que a los trabajadores TAS y MOI se les descontará el 50% del paro que hayan realizado. Ofrece que podemos resolver sólo ocho casos especiales, esto es rechazado por toda la Representación Sindical.

Insistimos la CGT (y CCOO más levemente), que se anulen las cartas, la dirección nos dice que legalmente no se puede anular los despidos, les insistimos todos que no hay impedimento para realizar esta anulación. Pide la dirección un receso para consultar, aprovechamos para bajar e informar a l@s trabajador@s concentrad@s en las puertas del Edificio Corporativo de la marcha de las conversaciones.

Al reinicio de la reunión nos dicen que al siguiente día nos darán contestación.

Se realizan durante el turno de tarde, asambleas unitarias en los talleres para informar y pedir la solidaridad de l@s trabajador@s de producción (MOD). Las asambleas son multitudinarias y se recibe con frialdad el mensaje de solidaridad de los sindicatos.

Viernes 22 de enero: Siguen parados los centros de Gearbox y de SEAT Martorell. Hacemos una marcha por las oficinas, se realizan asambleas en los talleres del turno de mañana con el mismo mensaje en las realizadas por la noche, se suman a las concentraciones bastantes compañer@s de producción, aunque la mayoría del personal de producción sigue los acontecimientos en sus puestos de trabajo.

Continúan las concentraciones en las puertas de acceso. Se realiza una asamblea para informar al personal TAS y MOI del contenido de la reunión del jueves.

La dirección convoca reunión a las 12 horas para tratar de dar una salida al conflicto, toma la palabra el representante de la UGT y propone un Plan social de reintegro de los despedidos similar al del año 2005 y plan de prejubilaciones durante el año 2010. CCOO responde que la solución puede ir por ese camino. La CGT expresamos nuestro asombro de que se inicie la reunión con un cambio radical de actitud de los sindicatos mayoritarios, pues esperábamos de la empresa la contestación pendiente de si había alguna ilegalidad en la readmisión inmediata de quienes habían firmado la carta de despido.

El asesor jurídico de la empresa informó que no había obstáculo legal para la readmisión inmediata, el vicepresidente Ramón Paredes tomó la palabra y aceptó que la salida podía ir en línea con la propuesta de un Plan Social, para que nadie saliera mal parado de la situación. Se refería naturalmente a la imagen del



Presidente ante la dirección del consorcio.

La CGT solicitamos un receso, manifestamos nuestro rechazo y malestar al giro que se había realizado en la reunión por parte de la UGT, expresamos que el Plan Social debería mejorarse, marcamos que se debería mejorar en varios aspectos del Plan Social del año 2005.

- Posibilidad de conservar la antigüedad,
- Preferencia de retorno antes de un año cuando hubiera nuevas contrataciones,
- El período de formación debería ser suficiente para la admisión del afectado, siendo la prueba un requisito formal.
- Desarrollo de una descripción y evaluación de tareas del colectivo indirecto y técnico.
- Dependencia de la firma del acuerdo de la decisión de la Asamblea de afectados que se realizaría el lunes día 25.

De nuevo en la mesa, UGT y CCOO aceptan nuestra propuesta, se expone la posición unitaria. La empresa considera que se puede ir con esta propuesta a la reunión con el Presidente. La CGT manifestamos que los compro-

misos llegados la tarde anterior se deben mantener: no apertura de expedientes, pago íntegro al personal directo de producción y descuento del 50% del paro de los TAS y MOI, y que el acuerdo comprendía a los trabajadores afectados de Gearbox y Centro Técnico. La dirección estuvo de acuerdo.

Informamos a la sección sindical y a los afiliad@s afectad@s del desarrollo de la reunión. Se contempla que no podemos quedar al margen del seguimiento del proceso, y que si se aceptan estas reivindicaciones, es positivo.

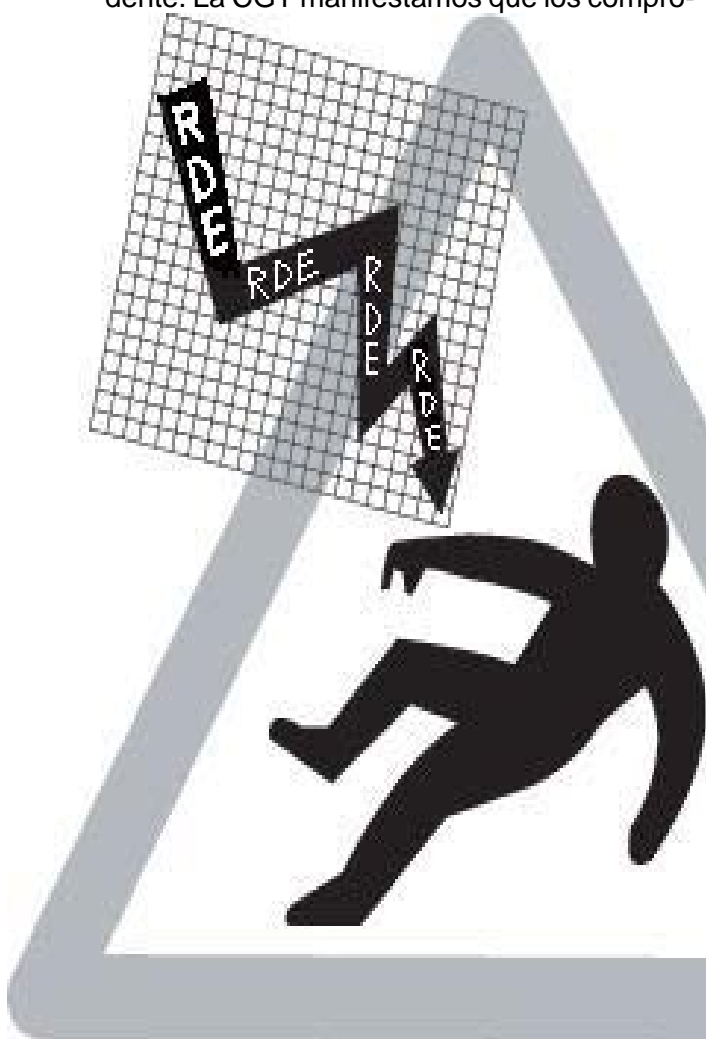
La última reunión se inicia a las 16 horas, llegándose a un preacuerdo a las 22 horas, después de varios recesos pedidos por ambas partes. El discurso del Presidente está siempre alrededor de la formación a realizar, el proyecto de la descripción de tareas y de la prueba de reincorporación. Se acordó que la prueba se repitiera hasta aprobarla y que sería con presencia y control sindical.

Se informa a las asambleas de las puertas bloqueadas de los términos del preacuerdo, se convoca asamblea de la CGT de todos los centros para el lunes 25 a las 17,30 horas en Cornellá, se mantiene la huelga del lunes y se convoca a tod@s l@s afectad@s para una asamblea en el auditorio que dispone la empresa, a las 9 horas del lunes 25 de enero.

SE RESUELVE EL CONFLICTO:

Lunes 25 de enero: la dirección de Recursos Humanos da la información de que se ha desconvocado la huelga, aunque en el preacuerdo queda reflejado que se desconvocará cuando la Asamblea de l@s afectad@s haya resuelto favorablemente a la firma. Esto obliga a pasar por las oficinas para convocar asamblea de TAS y MOI; algunas jefaturas ejercen un férreo control que tuvimos que desactivar.

La asamblea de afectad@s aprueba por mayoría de más de 2/3 la gestión y dan luz verde a la firma del acuerdo. Hacia las 14 horas queda desconvocada la huelga. Las Secciones Sindicales de la CGT del grupo SEAT y Gearbox, con presencia de miembros del SP del Sindicato del Metal del Baix Llobregat y del SP de la Federación Comarcal del Baix Llobregat, se reúnen y votan positivamente, el 85% de los presentes, la firma del acuerdo.





VALORACIÓN DEL CONFLICTO:

Ha sido un proceso novedoso en algunos aspectos, sobre todo para quienes es la primera vez que viven una situación así. Indudablemente se deberán mejorar algunos aspectos, durante la negociación y en la toma de decisiones especialmente, este acuerdo da espacio para trabajar, no es la panacea pero habrá un antes y un después.

Antes de todo el proceso, la mayoría de l@s trabajador@s de SEAT y la dirección con el Presidente a la cabeza, preveían que la empresa se saldría con la suya y que no pasaría nada, cinco días de movilizaciones y de huelgas derrumba esa predicción. La dirección ha dado marcha atrás, no del todo porque aún son fuertes y la plantilla no hemos respondido al completo. Siempre cabe la sensación que se podría haber acabado mejor, es positivo que esté ese regusto, si surge del análisis objetivo, sosegado, y no se menosprecia todo lo que hemos conseguido hacer, en todo caso queda como muy positivo que l@s compañer@s de la CGT nos hemos esforzado mucho y bien.

Una vez más la mayoría sindical dio un giro inesperado en la negociación, el jueves nos vamos a casa con una exigencia de retorno inmediato de los despedidos, el viernes por la mañana se sacan de la chistera el Plan Social del 2005, ¿con quién lo consultaron? Si íbamos de forma unitaria ¿por qué no lo acordamos antes de la reunión con la empresa?

Después de las reuniones con la empresa podemos vislumbrar el futuro que nos preparan. **Una empresa con una plantilla sometida a una férrea disciplina, formación continuada y**

máxima rentabilidad. Todo ello ha sido propiciado por el nefasto convenio que padecemos durante cinco años, y que se han propuesto algunos en alargar dos años más.

La Patronal ha querido ampliar sus derechos, despedir sin pasar por los requisitos que marcan los artículos del Estatuto de los Trabajadores, acordémosnos cuando lo llamábamos "Estatuto contra los trabajadores". En efecto, el despido bien compensado y voluntario, no olvidemos que de los 330 trabajadores más de 2/3 partes han aceptado la oferta y se han ido de la empresa, sin tener en cuenta las orientaciones de los representantes de l@s trabajador@s.

Esa nueva dinámica de reducción de plantilla es lo que la CEOE ha reivindicado y continua haciéndolo, en las negociaciones de la Reforma Laboral, en SEAT se les ha tirado para atrás, olvidarse de esta circunstancia es olvidarse quizás de lo más importante del conflicto.

La Administración, en Catalunya el Departament de Treball, también está cansada de tener que tratar con la infinidad de EREs y aspira a que este "muerto" se lo quiten de encima. Su actitud con la empresa en este conflicto ha sido tibia, (por no decir complaciente), el detalle que la señora Mar Serna prefiriera estar en un acto del proyecto de las nuevas beguerías, en vez de estar en la reunión del martes 19 de enero, dice bastante claro que ha evadido participar y opinar.

Es importante resaltar que es la primera vez, en SEAT, que el personal indirecto y de oficinas paralizan la producción, este hecho sorprendió a la dirección. Se equivocaron si creían que con el acuerdo del martes en Zona Franca se había acabado el conflicto. Otro dato a tener en cuenta es el distanciamiento entre el personal de producción y el indirecto que existe en Martorell, no así en Zona Franca y Gearbox, el cambio generacional que ha habido durante los últimos cuatro años, sumado al avance del sindicalismo de pactos y gestión, conlleva a una plantilla con una baja conciencia de clase.

Ahora la empresa tratará de recortar lo que hemos conseguido con el acuerdo, ya ha descontado de la nómina el 50% del paro realizado, un descuento que nos ha hecho por defender nuestros derechos y plantar cara a la injusta acción que nos ha movido a escribir estas líneas.

Avanzar en la toma de conciencia en la solidaridad y en que la lucha en momentos como este es ineludible, es uno de los objetivos que la CGT estamos trabajando.

COMISION DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE REINGRESOS

En primer lugar hay que informar de los datos que hemos recogido, de la situación final que ha significado esta agresión de la empresa y de lo que hemos logrado disminuir entre toda la plantilla que nos hemos movilizado en este proceso:

	TOTAL	Martorell	Z. Franca	C. Técnico	CRDS	Gearbox	Motoras	Seat-Sport
Reingreso	24	17	3		2	2		
Reingreso con formación								
con antigüedad	35	24		11				
sin antigüedad	2	2						
Despido 60 días	56	33	3	19			1	
Despidos PECS y Seat Sport	61	14	1	6		1	12	27
Prejubilaciones	115	65	11	17		11	8	3
TOTALES	293	155	18	53	2	14	21	30

En segundo lugar, una conclusión. La empresa informó a todos los sindicatos el 18 de diciembre de que su intención era despedir a 394 personas. El 8 de enero rebajó esta cifra a 330. Finalmente la cantidad de afectados ha sido de 293. Es evidente que tanto el rechazo al plan de todos los sindicatos, como la oposición demostrada por la plantilla han ido modificando los objetivos de la empresa.

Sin embargo está claro que de estos números, podemos sacar más conclusiones:

- Han habido 117 despidos reales en esta agresión de la empresa. De ellos, 35 PECs que posiblemente no han tenido una defensa clara de toda la plantilla y de los sindicatos. También 27 de SEAT Sport (tras ganar el mundial los dos últimos años). Estos dos colectivos habrían merecido una mejor defensa de todos/as. Esta situación es una asignatura pendiente para toda la plantilla de SEAT. La empresa ha conseguido el objetivo de dividir a esta parte de la plantilla, del resto, y eso hemos de cambiarlo. La empresa ha demostrado que todos somos un número y que aquellos que se hayan creído que por ser PEC están al margen, están equivocados. Por eso, estos compañeros y compañeras han de volver a ser parte de la plantilla y del Convenio para que no vuelvan a estar desamparados como ha ocurrido en este caso.
- Los 56 compañeros que han escogido, esta vez libremente, los 60 días son la parte negativa del desenlace. Seguro que algunos han obtenido una indemnización muy elevada y se han ido realmente de acuerdo, pero ha habido casos de aceptación forzados por la

actitud acosadora de sus jefaturas (PECs) en los últimos tiempos.

- Los 61 compañeros que han reingresado o han aceptado el plan de reingreso con formación, aún teniendo aceptado el despido, son la parte más positiva de la lucha de la plantilla que nos movilizamos de manera ejemplar. El hecho de que 35, de los 37 que han entrado en el Plan de formación, hayan escogido mantener la antigüedad en su vuelta nos permite asegurar que la participación de la CGT en estas negociaciones ha sido provechosa.

En cuanto a la situación actual de la Comisión de Seguimiento, varias cosas:

- Han habido 12 casos de compañeros/as con situaciones médicas o personales a los que la empresa ha ofrecido si voluntariamente accedían a los 60 días y 4 han aceptado su salida de la empresa, fuera del proceso anterior.
- Estamos a la espera de una reunión en la que la empresa nos facilite los datos de los Planes de formación para los 37 compañeros/as afectados/as por el reingreso futuro.
- Igualmente esperamos la pronta confección del sistema de evaluación del desempeño y la entrega, a todo el personal indirecto, de sus descripciones de tareas.

Todos los sindicatos hemos de cambiar la actual paralización de negociaciones y una de las primeras señales de mejora sería que el seguimiento del acuerdo lleve rápidamente al cumplimiento del plan de jubilaciones para toda la plantilla y la formación signifique el reingreso durante el otoño de este año.

DESPEDIR SIN PROBLEMAS, ES LO QUE QUIERE DE LA PATRONAL. GARANTIZAR EL EMPLEO ESTABLE Y DIGNO, ES NUESTRO OBJETIVO.

No hay que ser un lumbreras para detectar por donde van los tiros de la Patronal y cual ha sido el papel que SEAT ha jugado en esta pretensión. Si antaño éramos los trabajadores de SEAT los que marcábamos los límites de la negociación colectiva a un nivel mucho mas amplio (provincial, nacional...) hoy lamentablemente es su dirección la que ocupa el lugar de vanguardia en las aspiraciones del empresariado a todos los niveles. SEAT ha querido marcar para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de este país un precedente de lo más peligroso: el **despido libre**. Lo hemos visto recientemente con los últimos acontecimientos del mes de enero en su intento de despedir indiscriminadamente a los que según ellos no remaban lo suficiente. Afortunadamente la movilización y la solidaridad de los trabajadores y trabajadoras lo han logrado rechazar, aunque solo de momento. Se trata únicamente de una victoria parcial en una batalla dentro de una guerra que se prevé larga y tortuosa para la que todos y todas debemos estar preparados.

El despido a la carta (a la americana) no es una pretensión novedosa, es una realidad cada día más impuesta, que se ha ido introduciendo paulatinamente en base a la situación concreta de cada centro de trabajo y sobre todo en base a la capacidad de respuesta de los trabajadores afectados. Podemos detectar su origen en una de las muchas reformas laborables que se han ido aplicando en los últimos años. Gracias a ella lo que ante era un despido improcedente, en el que era el trabajador el que podía elegir entre readmisión e indemnización, se convirtió en un despido libre encubierto, puesta dicha reforma confirió a la empresa el derecho de readmitir o indemnizar. Evidentemente, muchos juristas dirán que no, que no existe el despido libre ya que se te indemniza por tal efecto. Pero la cruda realidad es que te quedas en la puta calle, con dinero, pero en la puta calle. Desde esta primera reforma hasta la fecha, la patronal lo ha ido utilizando de manera cada vez más continuada, aprovechándose de: un contexto económico desfavorable, un clima social desalentador fomentado por sus propios medios de comu-

nicación y sobre todo una mínima capacidad de respuesta por parte de los trabajadores en su defensa de derechos sociales y laborales. En relación a esta última cuestión, las organizaciones sindicales deben hacer un ejercicio de autocrítica y reconocer que años de pacto y buen rollito, han creado una situación social favorable a los intereses más perversos del mundo empresarial y especialmente de las grandes multinacionales. Deben reconocer que años de pactos y entreguismo sindical, no han mejorado la situación laboral de la clase trabajadora.

Cuestiones como la movilización, la defensa de nuestros derechos o la lucha de la clase trabajadora pueden parecer conceptos ambiguos y hasta metafísicos pero... ¡atención!, actualmente hay una cuestión concreta, muy concreta y comprensible, que mejoraría radicalmente la situación laboral y los derechos de los trabajadores y por la que la **CGT** apuesta firmemente. Esta pasaría por dar la opción nuevamente al trabajador, en caso de despido improcedente. Ser él que pueda escoger entre la readmisión o la indemnización, ya que es el agredido, el injustamente despedido. En un contexto general (Estatuto de los Trabajadores) estaríamos hablando de algo harto difícil dado el panorama sindical actual, pero en el contexto concreto de **SEAT**, tenemos la posibilidad de implantar esta mejora en nuestro **convenio**. No es algo descabellado ni utópico puesto que esta cláusula existe en empresas como Damm. La empresa no puede argumentar problemas de coste económico, al ser una reivindicación sin coste alguno. Es una **mejora social y de justicia**, dando al trabajador la posibilidad de acogerse a un derecho y revisar ante la justicia lo que cree que ha sido un despido no justificado.

La dirección de SEAT, tal como lo vende, si lo que quiere es trabajo responsable y de calidad, no tiene por que poner recelos a esta reivindicación, a no ser que el objetivo sea también el sometimiento y la humillación de los que trabajan en SEAT. De ser así, no nos toca otra, que seguir dando una respuesta ejemplar para frenar esta situación.



Confederació General del Treball de Catalunya

Seccions Sindicals del Grup SEAT

<http://www.cgtbarcelona.org/cgtseat>

Martorell: tf. 1478 fax.1070 Email: cgtseat@inicia.es
Zona Franca: tf. 8566 fax. 8571 Email: cgtseat.zf@tiscali.es
Gearbox-Prat tf. 8293 fax. 6112 Email: cgtgearbox@yahoo.es