



Nº21 Enero 2012 www.cgtbarcelona.org/cgtseat

XVIII CONVENIO COLECTIVO Y CÓDIGO DE CONDUCTA

No es casualidad que un día antes de las vacaciones la UGT y la SEAT firmaran el preacuerdo del XVIII Convenio, tras un bochornoso teatro repetido y cansino de acabar una negociación a las 4 de la mañana. No es casualidad porque algo similar ocurrió con los despidos de 2005. El objetivo es impedir que la plantilla responda a las agresiones.

Tampoco es casualidad que, en medio de la negociación de convenio, el máximo responsable de la mayoría sindical firmara, en solitario y sin informar a nadie, el llamado "Código de conducta del Grupo SEAT".

Os presentamos un primer análisis de ambos textos. Es importante que los conozcáis por lo que representan y que difundáis su rechazo. Con este convenio legalizan nuestra disponibilidad total hacia la empresa y con el código de conducta crean una ilusión con la que tenemos sometidos/as.

Una parte de la plantilla acepta una lógica muy peligrosa: "como la cosa está mal, hay que aceptar cualquier acuerdo con tal de tener trabajo". La humanidad ha tenido siempre trabajo, los esclavos lo tenían en cantidad. **LO QUE HAY QUE TENER ES CALIDAD DE VIDA.** Y este convenio rompe la vida, la familia y la salud de la plantilla.

Las mejoras tecnológicas (robots, informática, etc.) deberían significar una mejora de vida para la humanidad. Sin embargo la colaboración de los sindicatos mayoritarios en aumentar las productividades, las flexibilidades, el miedo y el terror que difunden los empresarios y los banqueros están consiguiendo que, en vez del **reparto del trabajo y la riqueza**, existan cinco millones de parados/as, y en SEAT se generalicen las horas extras con la excusa del Q3 (que iba a ser una solución y está siendo una pesadilla).

La mayoría sindical está apoyando la decisión de la empresa de trabajar muy por encima de lo legal y de pagar y bonificar a quienes han realizado más horas extras desde el mes de Julio de 2011. Hay trabajadores/as que llevan más de 200 días trabajando casi ininterrumpidamente, y hasta 16 horas al día. Trabajadores/as de otros centros del grupo que los mandan aquí a hacer 12 horas diarias hasta en festivos.

Sin embargo la CGT, por decencia y por los miles de hermanos, primos, amigos o vecinos que os piden a diario si pueden entrar en SEAT para conseguir un puesto de trabajo, **VAMOS A DENUNCIAR CUALQUIER INCUMPLIMIENTO DE HORARIOS FUERA DE LA LEY Y SOBRE TODO EL PAGO DE HORAS EXTRAS.**



Este preacuerdo, que puedes descargarlo en: (http://www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/pdf/conveni/preacuerdo_definitivo.pdf), será la base del XVIII Convenio Colectivo y quieren tenerlo desarrollado en el mes de abril.

Lo desgranaremos punto a punto.

1. **Vigencia:** por cinco años, a partir de 1 de enero de 2011. El acuerdo del Q3 nos ha dejado sin convenio durante dos años.
2. **Flexibilidad:** Se pasa de 39 turnos en sábado mañana a 42 fines de semana, dejando abierto que los 6 turnos del fin de semana sean laborables. La comunicación tiene que ser con cinco días, pero luego permite plazos inferiores. En el calendario anual deberían estar señalados todos estos turnos.
3. **Los turnos en fin de semana** pueden ser para recuperar coches (algo que se puede hacer perfectamente entre semana y no es una causa justificada). Permitiría hacer horas extraordinarias en turno de noche, algo ilegal.
4. **La empresa consigue su máximo objetivo de convenio: 328 días de fábrica abierta cuando lo necesite.**
5. **Corredor de Vacaciones:** por fin la empresa reconoce una reivindicación que lanzamos la CGT, hace dos años: se cobrará el desplazamiento, aún siendo voluntario, siempre que exista la necesidad.
6. **Trabajo adicional:** se obliga a la plantilla a decidir que se hace con los días adicionales a primero de año, mientras la empresa tiene toda la flexibilidad para cambiarlo cuando quiera. Se promociona el pago de las 80 horas extras. La CGT nos opusimos rotundamente a este punto. Los días de disfrute serán de común acuerdo con la jefatura (ya conocemos la realidad).
7. **Unificación de cuenta de horas:** es algo que la CGT exigimos en los EREs ante las manipulaciones de la empresa. La empresa ha tenido que reconocerlo.
8. **Compensación de 5 días en la cuenta de horas:** recordemos que la CGT seguimos defendiendo que la mayoría de las horas de la bolsa están caducadas. En todo caso esto no es reducción de jornada.
9. **Contrato eventual:** se amplía su utilización a 18 meses.
10. **Clasificación Profesional:** queda pendiente de una comisión de negociación.
11. **Promociones:** teniendo en cuenta los sistemas actuales, pendiente de una comisión
12. **Trabajo en Equipo:** la jefatura designará los dos o tres candidatos que pueden ser elegidos por el Grupo. El portavoz lo será por 2 años. Plus de portavoz aumentado en 20 €/mes. Posible Plus de polivalencia que se tratará en una comisión de negociación.
13. **Productividad:** se hace un redactado que habla de factores de fatiga, pero sin ningún compromiso concreto de mejora de los ritmos de trabajo. En todo caso la CGT seguiremos llevando las propuestas concretas sobre aumento de factores de fatiga y aumento de pausas.
14. **Aumento salarial:** se olvida lo perdido en 2009 y 2010 y la subida salarial se limita al IPC real, mes a mes. El IPC previsto por el gobierno, en manos del PP, puede ser otra congelación.
15. **Retribución variable:** un verdadero galimatías en manos de la empresa.
 - En caso de pérdidas, se podría consolidar hasta un 0'5% de salario con un 0'1% por cada 25 millones que se mejoren las pérdidas previstas (evidentemente lo que quiera decir la empresa).
 - En caso de beneficios: un máximo de 500 € no consolidables, en base a un cálculo de aumento de productividad y de calidad que también está en manos de la empresa. En definitiva basado en aumentos de productividad, o lo que es lo mismo, de menor necesidad de plantilla.
16. **Evaluación del rendimiento individual:** de nuevo un compromiso de una comisión de negociación. Se asegura que no habrá reducción de salario colectivo o individual, lo que no se puede asegurar son los efectos que tendrá esta evaluación sobre nuestra salud.
17. **Nueva categoría de entrada:** se mejora en un año el proceso de "carrera" para ser of. de 3ª.
18. **Letra E:** sólo se añadirá en el texto de convenio. No hay ninguna regulación de cómo se pagará. La CGT exigimos que sea el nuevo pago a los 10 años y de manera igualitaria para toda la plantilla, eliminando chanchullos y prebendas de los jefes.
19. **Plus de festivo en días festivos singulares:** Se pasa del 1'2 al 1'3 del plus de festivo. Sólo un gesto, pues la cantidad es irrisoria teniendo en cuenta los días que son (noche vieja, noche buena, San Juan y Reyes).
20. **Dietas y Kilometraje:** sigue quedando en manos de una Comisión de Convenio que no ha funcionado nunca. Se reconoce la acumulación de horas para los viajes fuera del horario laboral y el plus de festivo correspondiente.

19. **Retribución Flexible:** un “invento” pensado para pagar menos impuestos. Es algo legislado y que significa el pago directo de SEAT de gastos familiares que, por ello, no pagarían IRPF. Es necesario cambiar el contrato individual.
20. **Plan de igualdad:** se da plazo para tenerlo negociado, para el próximo 15 de abril. Pero la empresa muestra poca voluntad al no dar si quiera los datos necesarios para hacer un diagnóstico de la situación.
21. **Plan de jubilación parcial:** la empresa ha abierto la posibilidad para los mayores de 60 años, hasta el 31 de diciembre de 2012. Afecta a unas 170 personas.
22. **Permisos:** se mejoran seis aspectos en este terreno:
- Parejas de hecho, tendrán los 15 días de permiso.
 - Los dos días de intervención y enfermedad grave se disfrutan a elección del trabajador, pero dentro del tiempo en que se dé la enfermedad.
 - Tres días por defunción de hijos, hermanos, padres y cónyuges o parejas de hecho.
 - Acumulación en jornadas completas de la lactancia, con un preaviso de 15 días.
 - Cambio de domicilio, durante los dos meses posteriores al empadronamiento.
 - 16 horas al año, para médicos no especialistas de la Seg. Social y para acompañar a menores de 15 años.
23. **Vacaciones en proceso de baja:** uno de los temas en los que la acción jurídica, prácticamente en solitario de afiliados y afiliadas de la CGT, ha dado su fruto. No se perderán las vacaciones de verano o Navidad en ningún caso.
24. **Plan de pensiones:** Aportación de 150.000€ de la empresa en cada año de convenio, pero sólo para este convenio. El Seguro de vida se excluye del Plan de pensiones y será como para el resto de la plantilla.
25. **Pago de horas acumuladas:** un tema rechazado firmemente por la CGT. El posibilitar el cobro de las horas acumuladas es más destrucción de empleo. Evidentemente tendremos que denunciar cualquier pago de horas por encima de las 80 horas legales. Ni estas se deberían cobrar en un país con cinco millones de parados y más de un millón de familias sin ingresos.
26. **Leasing:** sin especificar si serán las mismas condiciones que las actuales, se establece que cada año del convenio habrá un plan específico.
27. **Pago único de 250€ por la firma del preacuerdo:** atrás queda la reivindicación de la decimoséptima paga que tanto aseguraban algunos. Ni siquiera los 500€ que prometían últimamente. Es evidente que cuando no se hace fuerza, se consigue poco, muy poco.
28. **Declaración final:** una extraña forma de vender que con más competitividad, habrá más empleo. ¿Alguien se cree todavía que las medidas de flexibilidad y de aumentos de competitividad, crean empleo? La experiencia y los datos dicen todo lo contrario. Para la CGT este texto es simplemente una excusa sin sentido. El empleo se consigue reduciendo la jornada, disminuyendo los ritmos de trabajo, haciendo una prevención de la salud con más medios y plantilla... Lo demás, es engañar a la plantilla.

¿Y dónde queda la democracia?

NI UN MINUTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA. NI UNA CENTESIMA DE REDUCCIÓN DE RITMOS DE TRABAJO. NI UNA MISERA MEJORA EN EL TRANSPORTE. Es decir, la plataforma unitaria reducida a lo que quería la empresa.

Este preacuerdo, que aún no es convenio y se ha de seguir negociando para tener un texto definitivo el 15 de abril, no ha tenido ningún tipo de consulta a la plantilla. La pregunta es; ¿vale de algo ahora un referéndum para acabar imponiendo, igual que con el Q3, el acuerdo como un chantaje?

La UGT ha escogido el salto al vacío; entregar su mayoría absoluta a la empresa cuando podría haber aprovechado la fuerza que le habéis dado miles de trabajadores, para conseguir un buen convenio. La CGT nos ofrecemos a cualquier opción que signifique retirar la firma, movilizar y modificar este preacuerdo en línea con la Plataforma Unitaria. Pero que nadie cuente con la CGT para más consultas-trampa ni chantajes a la plantilla.

Eso sí, queremos dirigirnos especialmente a la plantilla, y sobre todo a aquellos/as que habéis dado vuestro apoyo a la UGT en las pasadas elecciones: la resignación y el aceptar las cosas que se imponen “desde arriba” hubiera impedido que tuviéramos hoy ese Estado del Bienestar que quieren arrebatarnos.

Y sobre todo para los/as más jóvenes, preguntar a quienes llevan ya 15 ó 20 años (y con menos ritmos de producción) cómo tienen su cuerpo después de ese tiempo en las cadenas. Los datos son claros: el absentismo ha crecido en el periodo en el que no ha habido EREs. Trabajar con más ritmos, más horas, más días a la semana reduce la salud y la vida. Ahora puede que no lo percibáis por la fuerza que da la juventud, pero el tiempo, los ritmos de trabajo y el exceso de horarios, acaba con ella con mucha rapidez.

Por eso llamamos a toda la plantilla a rebelaros contra este preacuerdo que ni os han informado ni os han consultado. La mayoría sindical puede ser absoluta, pero si la plantilla nos unimos contra esta barbaridad, se puede cambiar y mejorar lo que hay. Pero claro tendréis que abandonar la resignación y el miedo tanto a la empresa como a la mayoría sindical. En eso también podéis contar con la CGT.

¡QUE SEAT SE APLIQUE SU CÓDIGO DE CONDUCTA!

Nos ha escandalizado especialmente el "Código de conducta del Grupo SEAT". Nos escandaliza que la empresa hable de una honestidad, unos valores y unas normas que ella misma no se aplica. Un código de conducta debería ser asumido por toda la plantilla y comprometernos con su cumplimiento, no como este supuesto código, lleno de frases vacías y mentiras para tener aún más sometida a la plantilla.

Analizándolo punto por punto:

Ámbito de validez:

Para grupo SEAT, será cuando a la dirección de esta empresa le conviene que seamos SEAT, porque cuando a algunos les conviene somos Grupo Volkswagen. En el momento del reparto de beneficios, en otras factorías del grupo VW llegan hasta los 6000 € de paga por beneficios, mientras que aquí en SEAT no rascamos bola.

Exigencias generales de conducta:

Ya la palabra exigencia, da grima, sólo parece que va dirigida a la plantilla menos cualificada, porque en toda la cadena de mando hasta en la máxima dirección, se ha demostrado, en demasiadas ocasiones, la poca humanidad que se practica. De hecho hay varios gerentes famosos por lo que gritan a sus subordinados/as. Alguien ya se ha llevado una respuesta de rechazo con una concentración a la hora del bocadillo en la puerta de su oficina.

Y seamos serios, desde esta Sección Sindical no tenemos constancia de que alguien de la cadena de mando haya sido sancionado por gritar, maltratar o vejar a un/a subordinado/a, pero si consta que, cuando un/a trabajador/a ha defendido una postura contraria a la de su jefe, la empresa le ha tratado como a un criminal intentando represaliarle.

Delegado anticorrupción:

Es un puro acto de cinismo que esta empresa hable de erradicar la corrupción, cuando esta empresa recibe subvenciones para formar a trabajadores de nueva incorporación que luego son contratados por ETT.

O solicita ERE para costear paros técnicos. Esta empresa vende centenares de miles de coches y luego dice que pierde dinero, ¡es de risa!

Por supuesto estamos dispuestos a informar a dicho delegado anticorrupción, o Ombudsmann, de las irregularidades a las que está siendo sometida la clase trabajadora de esta empresa, pero mucho nos tememos que sólo es un triste teatro para que la empresa reciba chivatazos de todo tipo.

Protección laboral y de salud:

La salud de la plantilla no es una de la prioridades de la empresa. Antes están los beneficios, la reducción de costes, la competitividad. El cumplimiento de la ley de prevención es un mero formalismo para la empresa. Los trabajadores que han muerto en la fábrica estos últimos años son una prueba de ello. También lo es la cantidad de lesiones que provocan los ritmos y las condiciones de trabajo que son derivadas a la Seguridad Social y que motivan innumerables reclamaciones a la mutua.

Protección del medio ambiente:

Casualmente, está demostrado que lo más contamina la atmosfera es el CO2 emitido por los vehículos de combustión, los que fabricamos. Para entrar y salir de esta fábrica hay unos atascos brutales, motivado desde luego porqué la dirección de esta empresa no fomenta el transporte colectivo para la plantilla de SEAT y sus proveedores. Calculamos que cada día tenemos más de 5000 coches expulsando veneno por sus tubos de escape, no hay más que ver los aparcamientos que envuelven a esta factoría, ¡es una vergüenza!

Finalmente está muy bien citar convenios internacionales y Leyes de derechos Humanos, pero no nos engañemos la causa de esta gran crisis, es la voracidad de las empresas multinacionales y de la banca especulativa. Cada día obliga a millones de trabajadores a ser más productivos por menos dinero y a otros millones de trabajadores a vivir en la más absoluta miseria del paro y la exclusión social.

ASAMBLEA DE AFILIADOS/AS
SÁBADO 14 DE ENERO A LAS 9:30H.
FED. COM. CGT BAIX LLOBREGAT Ctra. Esplugues 46 Cornellà