



Confederació General del Treball de Catalunya

Seccions Sindicals del Grup SEAT

www.cgtbarcelona.org/cgtseat

www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell

READMISION
DESPEDIDO

ESPECIAL CONVENIO
nº 9
Plataforma

ERE '09 ¿UNIDAD SINDICAL?

18-junio-09

Después de muchos contactos de todos los sindicatos con la empresa, que no reuniones oficiales, la dirección mantiene un calendario que sobrepasa para la ML-2 la solicitud que realizó en el ERE de días para el periodo entre febrero y junio. En dichos contactos se valoró no plantear denuncia por parte de la representación social, si dichos días de ERE eran compensados al 100%, y se solventaba la problemática de los compañeros reingresados del ERE'05, que en estos días ven aumentar su bolsa de horas con la aplicación unilateral de días "U" por parte de la empresa.

La empresa no ha querido aceptar este coste y ha preferido aplicar estos días a sabiendas de que incumplen la Resolución de la Generalitat, argumentando una interpretación interesada de la misma.

Acto seguido nos pusimos en contacto los tres sindicatos para plantear la correspondiente denuncia a Inspección de Trabajo. Denuncia que fue registrada el 11 de junio en la Inspección de Trabajo, con el sello de UGT, CCOO y CGT.

Hasta aquí entendemos que se ha realizado una actuación sindical coherente, con unidad y buscando el beneficio de la plantilla. Lo que no entendemos después de firmar todos la denuncia, es que se reparta en fábrica un comunicado a la plantilla con los sellos de 2 de los 3 sindicatos denunciantes, sin tan siquiera plantearnos la posibilidad de unirnos a dicho comunicado. Sólo querer mostrar la vuelta a la unidad sindical puede explicar que habiendo presentado una denuncia unitaria saquen un comunicado excluyendo a la CGT. Un ejemplo más lo tenemos en la visita que realizaron al Palacio de la Moncloa **ambos sindicatos, que no el Comité Intercentros**, en claro apoyo al PSOE en las elecciones europeas. También lo comprobamos en la inauguración de la línea ferroviaria entre Martorell y Zona Franca, donde únicamente representantes de ambos sindicatos fueron convocados por la dirección. **De cara a la negociación de convenio éstas no son formas de buscar una acción unitaria transparente y beneficiosa para la plantilla.**

EL AHORRO A TODA COSTA NOS HACE SUDAR

La situación ambiental de los puestos de trabajo está siendo cada día denunciada por los trabajadores como insoportable en muchos talleres. En la anterior hoja explicábamos que la temperatura que establece el RD 486/1997 para trabajos ligeros es de 25º C. Esta temperatura está siendo sobrepasada en muchos talleres, y hemos podido comprobar que no se pone en marcha la maquinaria hasta pasadas las 12:00, por mucho que los sensores recojan ya a las 10:00 temperaturas por encima de los 26º C. El acuerdo de protocolo para este problema de clima, firmado por UGT y CCOO, sólo está sirviendo para situaciones puntuales, y más que nada para evitar pérdidas productivas. La situación actual está siendo una normativa de ahorro y por tanto habrá que reunirse con la empresa para exigir que se solucione el problema cambiando el criterio que se está utilizando para arrancar la maquinaria que refrigera los talleres. De no ser así, daremos respuesta a esta situación con toda la contundencia que merece un problema enquistado en esta fábrica desde hace ya demasiado tiempo.

PLENOS DEL COMITÉ

El pasado lunes 15 de junio se llevó a cabo el Pleno del Comité de SEAT Zona Franca. En el pleno se acordaron 2 resoluciones, una instando a la convocatoria de la Mesa de Convenio, y otra de petición de una reunión del Comité Intercentros donde la empresa explique las previsiones productivas y necesidades de plantillas para los próximos 2 años. La CGT, pedimos a los otros sindicatos explicación de lo tratado en el Comité de Grupo Mundial del pasado día 25 de mayo. La respuesta fue que ya darán información en el centro de Martorell, y que cada sindicato la gestione entre centros. No entendemos que no sea posible que se de esta información en el Comité de cada centro ya que todos somos parte interesada y a dichas reuniones van en representación nuestra. De todos modos pediremos en el pleno de Martorell que se celebra este próximo lunes 22, dicha información.

El pleno de Martorell tratará de situación SEAT y del protocolo de actuación en caso de accidentes. Para CGT este protocolo tiene que servir para actuar sobre las causas y prevenirlas, y no sólo para poner cortapisas a la reacción de indignación de la plantilla en caso de accidentes graves.

En este Pleno insistiremos en la convocatoria de la Mesa Negociadora de Convenio y entregaremos al resto de sindicatos nuestra plataforma en la búsqueda de una propuesta consensuada de manera unitaria. Desde esta hoja damos a conocer a la plantilla la plataforma elaborada en base a las consulta realizadas en hojas y página Web y acordada en la pasada asamblea de afiliados.

XVIII CONVENIO COLECTIVO SEAT: PLATAFORMA DE C.G.T.

PUNTOS BÁSICOS

1. **Ámbito**

- ✗ Toda la plantilla, excluida sólo alta dirección.

2. **Jornada.**

✗ Reducción del computo anual:

- Jornada anual máxima de 200 días, hacia las 32 horas.
- Días personales sin condicionantes.
- Imposibilidad de convocatoria de trabajo adicional en festivo en los meses estivales y sin saturación de instalaciones.

✗ Reducción presencia diaria:

- Pausa del bocadillo de 30 minutos.
- Pausas por necesidades personales de 15 minutos.
- Equiparación del turno diurno a las 8 h del resto de turnos.
- Pausas pagadas para realizar asambleas

3. **Empleo.**

- ✗ Nueva Clasificación Profesional, categoría básica Oficial de 2ª.
- ✗ Eliminación de la categoría de Of. Auxiliar, por cese del acuerdo de jubilación con contrato relevo.
- ✗ Inclusión en el convenio del actual Plan de jubilaciones voluntarias a los 60 años.
- ✗ Eliminación o regulación del sistema de revisión de procesos y tiempos (RDE's, SPS).
- ✗ Recuperación de Elaboraciones y Servicios que posibiliten puestos y cargas adecuadas para trabajadores/as con disminución y/o mayores de 55 años.

4. **Salud laboral.**

- ✗ Aumento del factor de mayoración por fatiga (tablas OIT).
- ✗ Acuerdo de Calor (paros 10') como anexo 16 Convenio VW Landaben.
- ✗ Fondo económico anual para inversiones en Seguridad y Salud.
- ✗ Ampliación de revisiones médicas.
- ✗ Creación y catalogación de puestos protegidos para discapacitados.

5. **Asuntos sociales.**

- ✗ Elección de reingreso o indemnización a cargo del trabajador/a en caso de despido improcedente.
- ✗ Ayuda escolar de 0 a 16 años.
- ✗ Permisos.
 - Recoger las mejoras del convenio del Metal.
 - Aumentar a 1 semana en casos de defunción familiar de 1er grado y nacimiento hijo.
 - Reconocimiento permiso por defunción 2º grado (tíos, primos, etc,...).

6. **Condiciones económicas.**

- ✗ Consolidación de la paga del acuerdo de congelación hacia la 17ª paga.
- ✗ Recortar los plazos para el pago de la letra "D".
- ✗ Reconocimiento antigüedad a los reingresados ERE 2005.
- ✗ Eliminación de la cláusula de salvaguarda del XVII Convenio.

7. **Vigencia.**

- ✗ Dependiendo del resultado de la negociación.

Otros temas que, habiendo sido recogidos en nuestras encuestas a la plantilla (hoja repartida, y página Web) y en asambleas, también plantearemos son:

- ✗ Permisos de tutorías y asistencias a escolares, así como visitas médicas de hijos.
- ✗ Disfrute anticipado del periodo de lactancia, regulando con bolsa de horas.
- ✗ Descuentos en venta de coches a empleados/as del 25% aparte de ofertas.
- ✗ Disfrute de vacaciones de un año al otro conforme sentencia del T. Europeo.
- ✗ Igualar el permiso retribuido por matrimonio a las parejas de hecho.
- ✗ Crédito para la primera vivienda de 15.000 €
- ✗ Facilidades de horarios y desplazamientos de vacaciones a empleados/as que colaboren con ONG's.
- ✗ Desbloqueo del número de trienios.
- ✗ Condonación de la bolsa de horas, y estado de la misma reflejado en nómina.
- ✗ Implantar un complemento salarial durante la suspensión de contrato por paternidad.
- ✗ Implantación en los centros donde sea posible de una guardería.
- ✗ Certificado de Empresa familiarmente Responsable y desarrollo del Plan de Igualdad.