



SISTEMA DE PRODUCCIÓN SEAT - RDEs

En la reunión del Pleno Extraordinario del Comité de Empresa de Martorell, realizado el pasado 20 de julio, se analizaron las circunstancias y repercusiones de la aplicación de las RDEs "Reducción De Empleo SEAT" (fueron bautizadas). Se pueden destacar tres conclusiones:

- Durante tres años, y producto del trabajo en equipo, este sistema de RDEs ha propiciado que se hayan reducido alrededor de 800 puestos de trabajo en SEAT Martorell.
- Mientras que en el resto de fábricas del Grupo VW se ha pactado su aplicación, en SEAT se ha introducido por la empresa, sin control sindical.
- Tras barajar incluso la paralización total de las RDEs, se acordó constituir una comisión de 6 miembros, dos por sindicato, para elaborar una propuesta definitiva a presentar en el Pleno Ordinario de Septiembre.

La CGT ya consideramos durante la negociación del último Convenio, que el Trabajo en Equipo traería consecuencias negativas en el empleo y que aumentarían los ritmos de producción. También planteamos en este Pleno que en las oficinas y en el sector indirecto se está aumentando la presión o impidiendo derechos recogidos en convenio como las salidas TAS. **Ahora se evidencia que no nos equivocábamos en el diagnóstico y que se hace necesario parar los pies a la empresa con la unidad de tod@s. Más vale tarde que nunca.**

CONVENIO

También se habló del Convenio en el Pleno del Comité. La CGT consideramos que no se pueden repetir los mismos errores, y menos después de la nefasta experiencia que ha significado este último XVIIº Convenio. Una vez presentada nuestra Plataforma, elaborada con la aportación de quien voluntariamente ha querido, procede que todos los sindicatos unifiquemos una Plataforma Unitaria con la que negociar sin

exclusiones con la empresa, en un proceso participativo de tod@s l@s trabajador@s afectad@s.

La CGT apuesta firmemente por la unidad sindical siempre que esta se base en la transparencia y en la participación, condiciones necesarias en cualquier proceso democrático. Tenemos claro que estas premisas son indispensables para conseguir un convenio positivo.

SEGURIDAD Y SALUD

Cada vez es más palpable que, para la Dirección de SEAT, la salud y la seguridad de l@s trabajador@s no es un asunto prioritario. Tres muestras prueban esta afirmación:

1. **El calor:** la jefatura de mantenimiento demuestra, una vez más, su insensibilidad al desconectar la refrigeración en los talleres, aunque se incumpla el Real Decreto de condiciones en los puestos de trabajo.
2. **La limpieza:** cada vez es más deficiente la limpieza en vestuarios y servicios. No ponemos en cuestión la profesionalidad de l@s trabajador@s de esta empresa, ya que ell@s son víctimas de la política de recortes de gastos de SEAT en connivencia con la dirección de ACCIONA que pretende aplicar un ERE innecesario.
3. **Comité de Seguridad y Salud:** la falta de interés de la empresa para que funcione este Comité se demuestra en que hace más de cuatro meses que no se realizan sus reuniones periódicas, como así exige la Ley de Prevención de Riesgos.

Los sindicatos debemos hacer que SEAT cumpla con sus obligaciones legales.

CGT PRESENTAREMOS RECURSO DE ALZADA AL ERE-3

El pasado día 22 conocíamos la resolución al ERE-3 emitida por la Dirección General de Relaciones Laborales. En ella, se recoge que CGT hemos presentado alegaciones:

Quart: En data 11 de juliol Luis Doncel Ramos i Francisco Selas Parrilla, en representació de les seccions sindicals de la Confederació General del Treball aporten un escrit d'alegacions en què manifesten la seva oposició a la mesura sol·licitada per l'empresa i demana que es denegui o, en cas que s'autoritzi que es concreti l'afectació per línies i es reconegui el dret a la informació de la representació social.

La Generalitat se ha limitado a dar por bueno un acuerdo que incluso aumenta lo pedido por SEAT llevando a 56 días en cualquier línea la cantidad de días de ERE. Además no ha estimado siquiera la clara vulneración de los derechos sindicales que recoge el redactado del acuerdo, otorgando la información de la tramitación del ERE sólo a los sindicatos firmantes cuando la ley reconoce claramente este derecho al conjunto de la Representación Social.

Por todo ello nuestros servicios jurídicos preparan la presentación de un Recurso de Alzada contra todo este expediente o, al menos, por los puntos que, para nosotros, incumplen la ley.

CONFLICTO EN ESSA-PALAU (ESTAMPACIONES SABADELL)

A principios de julio, la empresa ESSA-Palau presentó un ERE de 223 despidos (el 45% de la plantilla). Desde el primer momento se demostró una gran unidad de acción entre los cuatro sindicatos presentes en esa empresa y el conjunto de la plantilla.

Por ello, el Comité de empresa ha sido firme y unánime en la exigencia de la retirada de los despidos ya que esta empresa estaba en aplicación de un ERE temporal hasta noviembre. En ese camino, todos los sindicatos firmamos un preacuerdo que retrasaba el trámite de los despidos hasta el 31 de octubre. Sin embargo, la asamblea de trabajadores rechazó este preacuerdo y obligó a empresa y Comité a renegociar la retirada de los despidos. Esto se consiguió el pasado jueves de madrugada y la asamblea de trabajadores lo ratificaba, no sin alguna reticencia por no fiarse de la Dirección de ESSA-Palau.

Este conflicto, ha significado la pérdida de producción en NISSAN y en SEAT por culpa de la intransigencia de la Dirección de ESSA-Palau que, al parecer, pensaba que tendría "solucionado" el tema en poco tiempo ya que el almacenaje que había preparado en secreto le solucionaría problemas con sus clientes.

Esta victoria, fruto de la unidad, contrasta con el caso de VISTEON-Igualada donde los sindicatos mayoritarios han roto la unidad

sindical, firmando 97 de los 123 despidos que pedía la empresa.

Todo ello es consecuencia de los sistemas Just In Time, creados para ahorrar miles de millones en stock y para dividir a las plantillas de las grandes empresas, con más actividad sindical. Pero cuando una de esas empresas tiene problemas, provoca todo esto.

A raíz de la pérdida de producción de unos 2000 coches en este conflicto la Dirección de Seat ha pedido al Comité venir a trabajar el pasado sábado en los tres turnos. Los tres sindicatos, además de dejar claro que estos días son de "paro técnico" y que la empresa lo ha de pagar así, manifestamos claramente que esto sería un claro incumplimiento de convenio, que es una contradicción con el hecho de estar metidos en el tercer ERE para este año y que además estamos a las puertas de la negociación de un nuevo convenio.

La CGT nos felicitamos de la unidad demostrada por los tres sindicatos en negarnos a dicha propuesta y esperamos que estos ejemplos de unidad y de rechazo a los planteamientos empresariales nos ayuden a mejorar las condiciones de la plantilla de SEAT en el futuro.

UNAS MERECIDAS VACACIONES

Os deseamos a toda la plantilla de SEAT unas felices vacaciones y una plácida vuelta. Nos encontraremos para seguir defendiendo un futuro mejor para tod@s.