



Confederació General del Treball de Catalunya

**336 DIAS
SIN CONVENIO**

Secciones Sindicales del Grup SEAT

www.cgtbarcelona.org/cgtseat
www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell

**READMISION
DESPEDIDOS**

02-dic-2009

ERE QUATTRO: POR PEDIR QUE NO QUEDE

En la tramitación de un ERE, la ley establece un periodo de consultas que permita a los representantes de los trabajadores ver si son ciertas las causas alegadas por la empresa, proponer alternativas al ERE y, en última instancia, reducir sus efectos, tanto en el número de afectados, como en la duración de la aplicación. Desde la CGT hemos exigido datos y hemos cuestionado activamente este cuarto ERE, ya que entendemos que la empresa está abusando de los trabajadores y de las arcas públicas.

De los datos que nos ha facilitado la empresa se desprende que:

- Se han realizado 139 nuevas contrataciones reconocidas en el último año.
- Este año se venderán 30.000 coches más de los que se han fabricado, y en el acumulado desde 2004 se han vendido 141.000 más de los producidos en ese periodo. Esto nos da una idea de la reducción de stock (datos que nos niega la empresa) y del ahorro que está significando esta reestructuración, anteriormente mediante la bolsa de horas, y actualmente a cargo del Estado.
- No es creíble que la empresa planifique un descenso de ventas de 3.000 coches en 2010, cuando los datos de ventas (Anfac) en Europa hablan de recuperación en casi todos los países y noviembre ha significado un 37% de aumento de ventas en España y un 43% en Catalunya.
- El número de 1.100 personas diarias en paro durante todo 2010, es muy superior al que corresponde con las planificaciones de producción, mucho menos en lo que respecta a la afectación de la plantilla de la Zona Franca, que trabaja un 65% para el consorcio VW.

En la última reunión la empresa entregó un borrador de plan social, al que los demás sindicatos ofrecieron su acuerdo, sin plantear objeción alguna a la petición de la empresa, limitándose a intentar mejorar la desastrosa e inoperante labor que han tenido en la Comisión de Seguimiento del ERE que firmaron hasta final de este año.

CALENDARIO 2010

El pasado viernes se acordó el calendario básico laboral para 2010: 214 días para MOD y coligados y de 224 para el resto de la plantilla. La CGT hemos firmado por las siguientes razones:

- Se han cubierto los puentes de todo el año con festivos o jornada industrial.
- Por primera vez se amplían días de descanso en semana santa, aunque nosotros planteábamos toda la semana y los demás sindicatos se han contentado con el jueves y el martes siguiente.
- Por primera vez se hace un calendario de 214 días para producción y abierto a una flexibilidad personal para el sector indirecto y técnico, **tal como ha planteado siempre la CGT.**
- La empresa ha tenido que reconocer que el calendario es un paso previo al ERE que pretende aplicar. La CGT es el único sindicato que ha defendido, en el periodo de consultas del ERE, que el acuerdo de calendario debía ser previo a la presentación de ese expediente para 2010.

En todo caso la aplicación del ERE podrá modificar los días reales de producción, pero lo situado en el calendario como descanso compensatorio por la Jornada Industrial, es intocable, quedando sólo pendiente el tratamiento de algún día en la negociación del calendario de Zona Franca.

ASAMBLEA DE AFILIAD@S CGT SEAT
Sábado 12 diciembre 2009 a las 09:00h
en el local de la Federación Comarcal del Baix Llobregat.
Ctra. Esplugues 46, Cornellà

NEGOCIACION CONVENIO-Q3

La CGT lo llevamos reclamando mucho tiempo, por eso nos alegramos de que, por fin, todos los sindicatos hayamos planteado a la empresa, de manera unitaria, que se siente a negociar Convenio.

A pesar de lo vivido con el engaño del referéndum del Q3, que ha dejado un poso de mal rollo entre la plantilla, no podemos entrar a negociar el convenio ni con miedo, ni en negativo. Ahora ya somos dos sindicatos los que públicamente tenemos claro que todo aquello fue un gran engaño. Y ya que los compañeros de CCOO están dispuestos a cambiar la situación, queremos plantearles:

- Perdieron una oportunidad de diferenciarse del sindicato que colaboró con el engaño. Podían haberse negado a firmar un acuerdo que no tenía el respaldo legal de la plantilla y de esta manera nos hubiéramos enfrentado con más garantías a la multinacional.
- Aún estamos a tiempo de cambiar los posibles compromisos que ese tenga con la Dirección. Es posible crear un frente común de la inmensa mayoría de la plantilla para combatir las consecuencias de aquel referéndum tramposo.
- No se puede creer en que la única herramienta de presión es la huelga y que ahora no es momento propicio para realizar paros. **Se puede ejercer una gran presión simplemente con no consentir los cientos de incumplimientos de convenio y legales que comete la empresa.**

Tenemos que sentarnos para consensuar una plataforma reivindicativa y un método de trabajo para conseguirla. La CGT seguimos proponiendo una reunión con todos los sindicatos. La unidad de todos es el mejor camino **para conseguir un Convenio social con una importante reducción de la jornada de trabajo, sin reducción de salario.**

DECLARACIONES DEL PRESIDENTE EN LA PRENSA

Por mucho que nos tengan acostumbrados a las declaraciones por la prensa como estrategia de negociación, delante del convenio o el ERE, las declaraciones del Sr. Muir de la pasada semana no pueden quedar sin respuesta. Lo de “la patada en el culo” o que él mismo despediría a quien no “reme”, nada tiene que ver con el carácter dialogante que quiso vender en su primer contacto con los sindicatos.

Hay quien dice que el Presidente se refería sólo a los directivos, pero todos conocemos el cuento del remero, y al final siempre tiene la culpa el remero: los operarios de producción a los que se aprieta cada día más en la cadena o los indirectos y TAS a los que se les obliga a trabajar muy por encima de sus horarios y obligaciones. La amenaza de Muir tiene como objetivo apretar aún más a los trabajadores.

La CGT no acepta esta política de agresión verbal y directa a la plantilla y así se lo dejaremos claro a la Dirección en todas las oportunidades que tengamos para hacerlo. Pero hace falta que la plantilla tomemos conciencia y dejemos de hacer caso a quienes, sin rechistar, aceptan todo lo que quiera la empresa. Hemos de plantear reivindicaciones tanto para un buen convenio como para defender los puestos de trabajo de todos: obreros y técnicos.

SITUACIÓN GENERAL

Y mientras, en el exterior, los empresarios siguen en su ofensiva de abaratamiento del despido (reforma laboral le llaman) y también con el objetivo de aplicar más Pacto de Toledo para empeorar las pensiones en el futuro.

La pasividad que están demostrando los sindicatos mayoritarios a nivel estatal está envalentonando a los empresarios que siguen con sus objetivos de llenarse los bolsillos con EREs, despidos, flexibilidad, planes de pensiones, etc.

Los más jóvenes de la plantilla debéis tener presente que los años pasan, y es ahora cuando hay que luchar para que no quiten derechos que os parece que sólo han de preocupar a los mayores. Por eso hay que salir a la calle contra los ataques de los empresarios. Contra los ritmos de trabajo y el empeoramiento de las condiciones de contratación y despido. Por la reducción del tiempo de trabajo, manteniendo el salario y por unas pensiones dignas...

La CGT entiende que la respuesta que tenemos que dar todos los sindicatos es una Huelga General contra los empresarios que son los que han provocado la crisis y los que además se están aprovechando de ella. Una Huelga General para mejorar la vida de tod@s con el reparto de trabajo y de la riqueza.