



**531 DÍAS
SIN CONVENIO**

Seccions Sindicals del Grup SEAT

www.cgtbarcelona.org/cgtseat

www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell

cgtseat@inicia.es

15-Junio-2010

HABLANDO CLARO

Efectivamente, estamos en tiempos revueltos. Los que han revuelto todos aquellos, empresarios, capitalistas o sindicalistas que nos han vendido que la competitividad, la productividad y tragar con los dictámenes de “los mercados”, nos llevaría a un mundo feliz.

Pero vamos, decir que en SEAT tenemos garantizado el empleo gracias al sindicato de la UGT, después de las 1700 bajas incentivadas y los 330 despidos de enero, es una ofensa a la inteligencia. Sería más honrado que este sindicato reconozca su impotencia para enfrentarse a los planes de la empresa y el hecho de que siempre ha secundado las decisiones de la multinacional, como por ejemplo en el caso del Q3.

Lo que sí es destacable es que cuando los tres sindicatos nos oponemos a las decisiones e imposiciones de la empresa, algo conseguimos. Y la prueba más evidente está en la lucha contra los despidos de indirectos y la consecución de un acuerdo de reingreso que tiene un sello de garantía: el sello y la firma de la CGT. El seguimiento y el cumplimiento de los acuerdos que firma la CGT, sí que están asegurados. Si no, la empresa sabe que tendrá la oportuna respuesta. Y eso lo hacemos siempre, haya o no elecciones sindicales.

Desde la CGT hacemos esfuerzos por mantener la unidad, pero también queremos hablar claro, no con insinuaciones. Y lo que no podemos tolerar es que se siga intentando tergiversar la historia: el patético acuerdo de despidos de 2005, sólo se cumplió por la entrega de los cientos de compañer@s que lucharon jurídica y sindicalmente contra aquella aberración. Nosotros no queremos restregar más el tema, ni enfrentarnos a ningún sindicato por esta cuestión. Queremos mirar hacia delante, pero con las cosas en su sitio.

XVIII CONVENIO

El pasado 27 de mayo, el Comité entregó nota a la empresa exigiendo la convocatoria de la primera reunión de la mesa negociadora a inicios de Junio o presentaríamos denuncia a Inspección de Trabajo. No habiendo recibido respuesta, el viernes 11 hemos presentado denuncia conjunta a Inspección de Trabajo.

Hemos dado un paso legal que propusimos al resto de sindicatos en el último Pleno del Comité, ahora sólo queda que se recoja también nuestra propuesta de realizar un verdadero proceso participativo además de las movilizaciones que sean consideradas oportunas para forzar una verdadera negociación, si la empresa nos convoca por imperativo legal sin ninguna voluntad de negociar.

Desde la CGT ya elaboramos tiempo atrás nuestra plataforma recogiendo las aportaciones de quienes quisieron participar, a través de encuestas en hojas y vía Web, y hemos recordado en varias ocasiones cual era nuestra plataforma a consensuar con el resto de sindicatos. Ha transcurrido tanto tiempo sin convenio (lo recordamos en cada cabecera de hoja) que volveremos a insistir en la misma y sobretodo en uno de los puntos que creemos muy necesario que se recoja: **La opción del trabajador a volver a su puesto de trabajo en caso de despido improcedente.**

Nos interesa a toda la plantilla conseguir un digno XVIIIº Convenio y no negociarlo por partes como pretende la empresa. Algunas cuestiones que ya se están regulando al margen de una verdadera negociación son:

REUNIONES DE LOS GERENTES CON TRABAJADORES. Se trata de una nueva prueba de control del absentismo donde el gerente de cada área realiza una serie de entrevistas a trabajador@s con bajas consecutivas o de larga duración. Esta prueba se ha iniciado al margen de la “Comisión del 5º paso”, sin informar a la Representación Social y sin permitir que l@s trabajador@s afectad@s sean acompañad@s por un representante sindical. Desde la CGT entendemos que esta situación vulnera el derecho de l@s trabajador@s al no permitir ser asistidos por su representante sindical, por lo que si persisten en dicha prueba presentaremos la pertinente reclamación ante la Inspección de Trabajo o al Juzgado de lo Social.

ACUERDO DE LOGÍSTICA. Cuatro años han tardado en querer aplicar lo que avisamos en su día. Ahora pretenden regular a la baja la categoría de quienes suministran material a las líneas con un nuevo acuerdo que es la continuación del de 2006, donde se acordó que la mayoría de l@s compañer@s que pertenecían a la dependencia de logística se integraban en producción. En dicho acuerdo se generaba una nueva figura profesional denominada “movimentadores de materiales”, inexistente en los escalafones de categorías del convenio y sin quedar claro a que tipo de categoría correspondía. La CGT no firmó aquel acuerdo, ni el actual, ya que no hay garantías de que se mantenga la categoría de 1ª para l@s carretiller@s que, hasta el año 2006, seguían un plan de carrera hasta alcanzar la oficialía de 1ª.

TRASLADOS DE CHAPISTERIA A MONTAJE. Hace unos años en el área de chapistería se comenzaron a aplicar cambios en las tareas de l@s conductor@s de máquinas, que se encargaban de realizar la reparación de averías leves, puesta en marcha y diferentes controles, pasando a tener que alimentar de piezas la instalación. La problemática se genera con la decisión de trasladar al área de montaje a aquell@s operari@s que no tengan la cualificación necesaria ya que desaparecen los puestos de trabajo que est@s ocupan. Esto ha llevado a la firma de un acuerdo que regula las condiciones de dicho traslado, y que mejora las condiciones de convenio que actualmente son de libre decisión en cuanto a movilidad. Desde la CGT apostamos por un verdadero plan de formación para toda la plantilla de chapistería.

DENUNCIA DEL CATÁLOGO DE PUESTOS PROTEGIDOS

Ayer se reunió la Comisión de Puestos Protegidos, en la cual la empresa tenía que presentar un Catálogo de Puestos Protegidos tal y como marca el artículo 179 del Convenio Colectivo.

En vista de que la empresa no tiene intención de elaborar dicho catálogo (el último data de 1999), y que continuamente están desapareciendo puestos de trabajo donde acoplar personas con discapacidades, desde **la CGT hemos presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo por incumplimiento de Convenio.**

AHORRO A COSTA DEL CALOR

Cada año tenemos el mismo problema con la climatización de los talleres. En los días nublados la empresa no pone en marcha las instalaciones por entender que “no hace calor”, aún así la alta humedad, que la empresa no tiene en consideración, hace que las temperaturas en los puestos de trabajo sean insoportables.

Hace unos años ya convocamos una huelga preventiva para poder realizar pausas por la acumulación de fatiga que provoca el calor, esto provocó que el resto de sindicatos firmaran un acuerdo de protocolo de actuación. Dicho acuerdo, como ya avisamos, no ha resuelto este problema, y ahora parece que el resto de sindicatos tienen claro que no sirve.

Desde la CGT no vamos a permitir que el ahorro económico ponga en peligro nuestra salud, por lo que exigimos la instalación de termómetros en los puestos de trabajo para que todos los trabajadores conozcan la temperatura y humedad con la que trabajan.

PERMISO RETRIBUIDO POR PARTO

Desde la CGT estamos realizando las gestiones necesarias para que la empresa reconozca el derecho de tod@s l@s trabajador@s a disfrutar del permiso retribuido en caso de parto de un familiar, de hasta segundo grado, ya que las sentencias del Tribunal Supremo establecen que la asistencia médica de un parto es considerada una hospitalización a todos los efectos.

DENUNCIAS NEVADA

Como ya hemos informado, entendemos que aquell@s trabajador@s que no pudieron asistir al trabajo los días 8 y 9 de marzo a causa de la nevada, y que sufrieron descuentos en la nómina por dicho motivo, tienen derecho a reclamar el abono de esa cantidad.

Pese a que la jurisprudencia no es clara en ese sentido, las sentencias dicen que no se puede aplicar un ERE. Por lo tanto entendemos que tampoco cabe merma económica y por eso estamos estudiando con otros sindicatos la presentación de conflicto colectivo al respecto. Aquellos trabajadores que estéis afectad@s poneos en contacto con los delegados de la CGT.

NUEVAS LÍNEAS DE TRANSPORTE COLECTIVO

Tras el trabajo que realizamos y que pusimos a disposición del resto de sindicatos para pedir las nuevas líneas, después de muchas reticencias de la empresa, se convocó una reunión el pasado día 4 de junio, de la Comisión de Transportes, para tratar el tema. La empresa, una vez más, rechazó la puesta en marcha de las líneas que proponíamos, aunque fuera de forma gradual, línea a línea y a modo de prueba. Ante nuestra insistencia, la empresa derivó la negociación a entes superiores. Por lo tanto aprovecharemos nuestra próxima reunión con el Presidente para tratar este y otros aspectos sociales.

ACUERDO DE REINGRESOS TAS/MOI

Los dos colectivos afectados por el acuerdo de reingresos de 22 de enero de 2010, siguen de manera correcta la aplicación del mismo:

- L@s 24 compañer@s reingresados inmediatamente, están pasando de manera satisfactoria el seguimiento en su trabajo. Sus valoraciones personales son correctas en todos los informes. Esto nos confirma que en estos casos (y en muchos otros) la empresa actuó de manera totalmente injusta.

- En cuanto a l@s 38 que están realizando la formación para su reingreso, ya se ha iniciado dicha formación. Los tres sindicatos pudimos comprobar que el sistema de formación se ajusta a los términos del acuerdo. Los compañeros también lo han comprobado y manifiestan una valoración positiva sobre la formación a la que van a tener acceso. En todo caso el reingreso de los compañeros/as debe anticiparse ante las noticias de que el Q3 se está implementando de manera rápida. Para la CGT entre octubre y noviembre deben ser momentos para iniciar el reingreso de estos compañeros y, por supuesto, todos deben estar en SEAT mucho antes de julio de 2011.

Pero la empresa sigue sin dar respuesta a dos planteamientos del acuerdo de 22 de enero, que son fundamentales:

- Seguimos sin sentarnos los tres sindicatos a negociar la prejubilación de los compañeros mayores de 60 años. Algunos de ellos llevan meses esperando cumplir con su deseo de descansar del trabajo.

- Tampoco nos hemos reunido aún para concretar el sistema de evaluación del desempeño. No podemos esperar que la empresa nos traiga su propuesta. Los sindicatos debemos tener una plataforma, una propuesta de lo que queremos la plantilla. Antes de acordar nada, la plantilla debe conocer y participar de todo lo que negociemos. La CGT garantizamos que informaremos de todo lo que se discute con la empresa en esta materia.

REFORMA LABORAL, OTRO DECRETAZO CONTRA LOS TRABAJADORES

El próximo día 16 el Gobierno piensa aprobar por decreto ley una nueva reforma laboral contra los trabajadores. Con la excusa de los mercados y de directrices de entidades tan “democráticas” como el FMI o el BM a las que nadie vota, se nos va a dar otro tijeretazo a los derechos de los trabajadores, y avisan que no serán los últimos.

Está claro que si no respondemos la clase trabajadora, el capital nunca pondrá freno a su avaricia, por eso debemos responder ya, y si no pudo ser el pasado día 8, como les propusimos a UGT y CCOO, hay que convocar una huelga general antes de que el gobierno deje la presidencia europea. Por eso hemos vuelto a proponer a UGT y CCOO convocatoria para el próximo día 30 de junio.

De la propuesta de decretazo que ha divulgado el gobierno podemos extraer toda una batería de recortes en los derechos de los trabajadores:

- **Rebajar las indemnizaciones por despido:**
 - Se generalizará la indemnización de 33 días por año trabajado.
 - Se permitirán más despidos con 20 días por año trabajado.
 - En la finalización de contratos temporales, aumenta pero de forma progresiva, la indemnización de 8 a 12 días.
- **Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo y rebajas salariales:**
 - Se podrá modificar más fácilmente nuestro horario, turno de trabajo y funciones.
 - Se podrán no aplicar los aumentos salariales aunque sea “en contra” de lo pactado por Convenio Colectivo.
- **Precariedad en la contratación juvenil:**
 - Se cobrará el 60% del salario mínimo durante el primer año y el 75% el segundo año de contrato. Por un joven contratado este año 2010 por primera vez, cobraría por jornada completa un salario de 379,98 euros
- **Más facilidades para las ETT:**
 - Se permitirá que puedan ceder trabajadores en faenas peligrosas, hasta ahora no podían hacerlo en ámbitos como por ejemplo la construcción. Se permitirá ceder trabajadores a la Administración.



○