



CASI TRES AÑOS SIN CONVENIO: LA HISTORIA INTERMINABLE

El Convenio de la plantilla de SEAT está en otro impasse. La empresa lleva cinco reuniones haciendo leves gestos de mejoras, **sin responder a lo fundamental de la Plataforma Unitaria y presentando un texto** (descárgalo en <http://www.cgtpbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/pdf/conveni/Texto-2.pdf>) **donde, básicamente, desarrolla sus aspiraciones de flexibilidad a la carta.**

Mientras, obstaculiza la negociación y racanea con temas como la exclusión de TAS en las jubilaciones, o aspectos como las multas y sanciones originadas por la falta de aparcamientos (la verdadera solución pasa por ampliar las líneas de transporte colectivo y no sólo por mejorar unos parkings cada vez más lejanos), mejor ropa de abrigo y ambulancia en el botiquín (temas acordados en el Comité de Seguridad y Salud Laboral). A la vez que sigue adelante con sus planes; imposición de las ETTs, sistema de Low performance para técnicos... **Cambios y decisiones tomados sin acuerdo con el Comité.**

En cuanto a lo económico, **la empresa pretende que olvidemos lo mucho perdido con la congelación salarial de los dos anteriores años**, dándonos la subida salarial del IPC real, y **darnos apenas unas migajas de las mejoras o beneficios que tengan en el futuro:** Compensación por mejorar el Resultado Operativo de hasta un 0,5% de nuestra retribución y un sistema de reparto de beneficios (en función de la calidad y productividad) de hasta 500 €.

LA REALIDAD DE SEAT-VW EXIGE UN BUEN CONVENIO PARA LA PLANTILLA

- **Wolfsburg, 14 Oct.- EUROPA PRESS:** *Seat aumenta un 3,1% sus ventas mundiales hasta septiembre...en Alemania, donde sus ventas crecieron un 26,8%, en Reino Unido, un aumento del 10,4%, y en Francia (+17,4%). El consorcio alemán Volkswagen ... un 13,9% más... sus matriculaciones aumentaron un 13,3%, ... Las matriculaciones de Volkswagen ... una subida del 12,3%. Audi un total de 973.200 vehículos en todo el mundo... un 17,4% más... las ventas de la firma checa Skoda alcanzaron 664.800 unidades... una progresión del 16,8% en comparación con las 569.000 en los mismos meses de 2010.*
- **Madrid, EFE 18 de octubre de 2011:** *Seat ha invertido 1.200 millones de euros en I+D para cuatro nuevos modelos. ...en los últimos cuatro años 1.200 millones de euros en la investigación y el desarrollo de los cuatro nuevos modelos que lanzará al mercado en 2012, en la mayor ofensiva de producto de la historia de la marca.*

Los números de la Ronda de Planificación (PR60), de los próximos cinco años, reflejan:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTALES
Producciones (unidades)	385.836	469.383	548.467	634.078	626.111	677.327	3.341.202
Margen de contribución (mill. €)	838,41	943,16	1.073,53	1.219,58	1.203,61	1.263,34	6.541,63
Beneficios (mill. €)	-71,73	493,53	939,3	1.410,69	526,64	377,83	3.676,26
Propuesta de 500 €/año	?	5,75	5,75	5,75	5,75	5,75	28,75
% sobre beneficios	?	1,17%	0,61%	0,41%	1,09%	1,52%	0,78%

Los datos aquí recogidos son elaboración propia, con proyección de ingresos manteniendo precios actuales y proyección de costes con un aumento anual del 10%. Los resultados contemplan la misma proporción de gastos en I+D, inversiones y otros gastos. Aunque son previsiones que pueden variar, son las que baraja la empresa SEAT y sus dueños de VW.

Estos datos destrozán los argumentos de la empresa, y sus voceros, que meten miedo a la plantilla para que acepte más flexibilidad, y una pobre recuperación económica, con el chantaje de que el Grupo dejará de invertir. **Ya basta, de tanta política de miedo y de chantajes.**

Esta previsión no sólo habla de una situación muy positiva, para el Grupo VW y para SEAT, también dice que con las condiciones actuales somos más que competitivos y por eso se invierten 1200 millones de euros para cuatro nuevos modelos. La pregunta es clara: **¿Por qué hay dinero para el producto y no para quienes lo producimos?**

La propuesta que la CGT hemos compartido con los demás sindicatos ante la empresa, es:

- Aumento de IPC real más un % anual, para recuperar el poder adquisitivo perdido con el Q3.
- Un reparto de beneficios para toda la plantilla, **del 15% de los obtenidos por la empresa.**

Si cuando las cosas van mal, la plantilla pagamos con EREs y otros sacrificios. Cuando la cosa va bien, tenemos derecho a un reparto justo de los beneficios que generamos.

FLEXIBILIDAD: PRODUCCIÓN A DISCRECIÓN = DISPONIBILIDAD TOTAL

La empresa mantiene en el texto presentado, hasta 328 días de fábrica abierta. Si bien es cierto que ha maquillado el término “21 turnos” y ha sustituido las 3 semanas de vacaciones en verano por “fraccionamiento de las vacaciones”, estas medidas están escritas y, aunque hayan de ser acordadas con el Comité, **la mayoría sindical, en el pasado y en el presente, ha demostrado su facilidad de firmar lo que se le ponga encima de la mesa.**

No sólo es un problema la flexibilidad. La empresa sigue pretendiendo que los 10 días de JI de los próximos años sean de trabajo, para devolver la bolsa, a coste cero (22.000 coches/año fabricados con sueldos del 2003/08). Además ofrecen la posibilidad de convertir la bolsa positiva, o el trabajo en sábados, en horas extras, **CON CINCO MILLONES DE PARADOS!!!** Aprovechar la bolsa de horas negativa para hacernos producir mucho más al menor coste posible.

Hoy tenemos datos indicativos de lo que significa trabajar más días: **la media de absentismo en 2010** fue de 4,22% en Martorell y 3,15% en Zona Franca; en lo que llevamos de 2011 los índices han subido hasta el 5,1% en Martorell y 4,21% en Z.F.; **un 8,47% más en sólo seis meses!!**

Y LA EMPRESA NO HA DADO NI UN MINUTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA, NI HA ACEPTADO LA MEJORA DE LOS FACTORES DE FATIGA, NI EL AUMENTO DE PAUSAS.

La CGT defendemos una importante reducción de jornada (sólo la condonación de bolsa, no generaría reducción de jornada para el futuro) y que cualquier devolución de bolsa reduzca el doble de las horas recuperadas como manera real de mantener o crear empleo.

SEGUIR CON LA UNIDAD ES IMPORTANTE. HABLAR CLARO, MUCHO MÁS

Ha llegado el momento de movilizarnos para desencallar la negociación del convenio. Así se lo hemos planteado a los demás sindicatos. Esos mismos que llevan años diciendo que había que esperar al lanzamiento del Q3 para tener más fuerza y sacar cosas positivas, y que ahora nos dicen que si lo hacemos ponemos en peligro el lanzamiento del Q3. Hay que rechazar las amenazas, vengan de Alemania o donde sea, si no queremos vivir eternamente bajo chantaje.

Hablar ahora de referéndum es desviar la atención del verdadero problema que es la cerrazón de la empresa. Eso sí, la CGT deja claro que no participará en un referéndum bajo chantajes o engaños. **Tal como pasó con el del Q3 que, recordamos, no contó con la mayoría legal necesaria y que fue ratificado por la mayoría del Comité Intercentros, no por la plantilla.**

Se pueden hacer listas de cositas que pasan en la reunión o valorar como un gran avance que se constituya una Comisión para negociar, pero lo fundamental; la reducción de jornada, más pausas y aumento de factores de fatiga (soluciones para quienes sufren en las líneas) y el salario, están encallados y la empresa no responde a la Plataforma Unitaria en su conjunto.

La realidad es que aún no hemos realizado ninguna movilización para defender un convenio que lleva tres años perdidos y **que algunos hablan de referéndum cuando reconocen que la empresa no da solución a temas importantísimos de la Plataforma. No juguemos con la plantilla. En la negociación de convenio, la CGT no tiene ningún compromiso con la empresa. Todo nuestro compromiso está con la plantilla y con una Plataforma que hemos acordado honestamente con los demás sindicatos, PARA DEFENDERLA.**

Y defender esta Plataforma pasa por movilizar a la plantilla lo antes posible.