



INFORMATIVO PARA PLENOS DE TALLER

PREPAREMOS EL XVIIIº CONVENIO-1



PARA AMPLIAR INFORMACIÓN, VER EL CONVENIO EN LA PÁGINA WEB.

www.cgtbarcelona.org/cgtseat

El actual XVII convenio es el marco laboral que sufrimos por la decisión de las cúpulas de los sindicatos que componen la mayoría sindical actual.

Este convenio que termina se basó en tres patas fundamentales que explican la situación que vivimos y que estaban encaminadas a una total desregulación de nuestras condiciones laborales.

❑ LA FLEXIBILIDAD

El convenio colectivo recogió, como una necesidad, un acuerdo que garantizara seguir con el régimen de la deuda de la bolsa de horas. Con la desaparición de modelos y una política comercial diseñada por VW negativa para SEAT, se llegó a una crisis provocada. Así, mantener la bolsa de horas se vendió a la plantilla como lo “menos malo”.

De esa manera la plantilla aceptaba un sistema que permite a la empresa trabajar más días al año con un coste mínimo.

El artículo 75.4 recoge que: *El número de jornadas que cada trabajador realizará anualmente no superará los 233 días. En condiciones excepcionales, podrá llegarse hasta 237 días, previo acuerdo con la Representación Social.*

Esto permitirá a la empresa hacernos trabajar y producir más coches en años futuros sin necesidad de nuevas contrataciones o bien acometer las mismas producciones con menos plantilla generando posibles excedentes.

Hay que tener en cuenta que la empresa nunca plantea sus reivindicaciones sólo para la vigencia del convenio y siempre cuenta con lo que consigue para aumentar sus beneficios en el futuro. Por ello para la empresa este acuerdo es un avance importantísimo y un retroceso para las condiciones de la plantilla, no sólo por la hipoteca que ya nos ha costado el ERE, también por las peores condiciones que de no cambiar en el próximo convenio quedarían establecidas para el futuro de toda la plantilla.

❑ EL TRABAJO EN EQUIPO

La plantilla antigua recuerda que la empresa lleva más de 16 años pidiendo la implantación del trabajo en grupo, actualmente llamado Trabajo en Equipo. Ya en 1990 se introdujo en convenio un artículo que abría esta posibilidad. **Pero siempre como una reivindicación de la empresa.**

Desde entonces la CGT hemos apoyado la lucha contra este sistema de trabajo, sin duda favorable para la empresa. Unitariamente, dando argumentos, situando formas de lucha para evitar una implantación a favor de la empresa y siempre exigiendo que hubiera una compensación que estuviera a la altura del gran incremento de productividad que la empresa ha pretendido siempre con este sistema. Desde el primer momento la CGT planteamos una reivindicación, que fue secundada por el resto de sindicatos: **categoría básica de oficial de 2ª.**

La CGT denunciemos que el hecho de que la mayoría sindical pidiera que se nos aplicase este sistema, sin asegurar una compensación como la categoría básica de 2ª, sólo se explica por su entreguismo a la empresa. Más aún cuando esa categoría fue conseguida en Gearbox al aplicar el trabajo en grupo hace más de 10 años.

Es decir la empresa ha obtenido un sistema de trabajo con evidentes beneficios y aumentos de productividad a precio de saldo y con unas compensaciones para la plantilla que son calderilla teniendo en cuenta que a cambio hemos de desarrollar responsabilidades en materias como limpieza, mantenimiento, control de personal o logística, y sobretodo ideas de mejora que provocan nuevos excedentes en cada grupo por el aumento de productividad que significan.

❑ LA COGESTION

La tercera pata de esa forma de hacer sindicalismo es la llamada “cogestión”. Un eufemismo que en realidad significa que la empresa hace lo que quiere y que la mayoría sindical firma y lo consiente todo.

La cogestión es un término ligado a la posibilidad de gestionar la empresa conjuntamente con la dirección. Hasta hace poco VW era una de las pocas empresas donde se podía hablar de una cogestión entre empresa y representantes sociales. La ley Volkswagen recientemente derogada mantenía un paquete de acciones (del orden del 49%) bajo el control del gobierno de la Baja Sajonia y el sindicato mayoritario en VW, la IGMetall.

Pero en Seat, VW actúa como cualquier otra multinacional, ejecutando además las órdenes que vienen del consejo de vigilancia (órgano de la cogestión) desde Alemania.

Y claro, que algún lidercillo sindical de la mayoría se haya creído que está haciendo “cogestión” porque le han puesto un despacho propio o secretaria y que piense que se ha convertido en un directivo de la empresa es el colmo de la ridiculez y una demostración de la catadura moral de estas personas.

El verdadero papel de un sindicato consiste en controlar, oponerse y presentar alternativas a las medidas de la empresa. Pero sobre todo un sindicato está para plantear reivindicaciones contando con la opinión de los trabajadores y trabajadoras. Es evidente que entrando en el iluso sueño de esta cogestión no se hace ni una cosa ni la otra.

Hasta tal punto es así que sólo cuando CGT hemos planteado alguna reivindicación sentida por la plantilla, la mayoría sindical ha tenido que salir al paso secundando en muchos casos lo que planteábamos CGT.

DESMENUCEMOS EL ACTUAL CONVENIO PARA PROPONER MODIFICACIONES

El convenio consta de 12 capítulos en los que se regulan los diferentes aspectos de nuestras relaciones laborales.

- ❑ En el Capítulo 1 de disposiciones generales, como cuestión importante entre otras, se establece la vigencia del convenio, que como sabréis fue de 5 años. Es importante debatir cual sería la vigencia que más nos puede convenir a los trabajadores.
- ❑ El Capítulo 2, organización del trabajo se remite al anexo 10 del convenio que regula el TRABAJO EN EQUIPO. Este punto lo trataremos mejor en solitario en otro informativo, al ser una de las patas que antes comentábamos.
- ❑ El Capítulo 3 se refiere a la clasificación profesional, y al funcionamiento de la Comisión de Valoración y Clasificación de puestos de trabajo. Este funcionamiento se puede ver afectado por alguna posible modificación del siguiente capítulo en el tema de promociones que se va oyendo.

Art. 24.- Valoración de puestos de trabajo.- En los distintos Centros de trabajo existirán comisiones de calificación de puestos de trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y representantes de los trabajadores.

Los presidentes de dichas comisiones de calificación serán designados por la Dirección.

Las comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1) Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.

2) Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

.....

Art. 27.- El manual de valoración de puestos podrá ser revisado para pasar, del actual sistema de calificación, a otro que se establezca por acuerdo. Una comisión mixta y paritaria realizará los estudios pertinentes a estos efectos, recogiendo y actualizando las experiencias adquiridas por la antigua Comisión de Niveles.

Las comisiones de calificación de puestos seguirán funcionando tal y como contempla en su articulado el presente Convenio Colectivo en los distintos Centros de la Sociedad hasta tanto no entre en vigor en su totalidad un nuevo plan de valoración de puestos de trabajo aludido en el párrafo anterior.

- ❑ El Capítulo 4 se refiere a Ingresos, movilidad, promoción y formación. En este último convenio hay que recordar que en el aspecto de movilidad se eliminaron todos los criterios que, en alguna medida, resguardaban al trabajador de que pudiese ser trasladado de área e incluso de centro para el personal directo, se mantienen algunos otros para el indirecto.

Art. 58.- Movilidad Grupo Obrero - Personal Directo. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos u organizativos podrá decidir cambios de puesto de trabajo dentro de la planta o entre plantas del mismo centro respetando la categoría y el grupo profesional.

Para el caso de excedentes colectivos, la Dirección informará a la Representación Social con 3 días de antelación, sin perjuicio de la aplicación inmediata de la medida, tanto de las personas afectadas como de las razones técnicas u organizativas que originan los cambios. Caso de que existan discrepancias de criterio, se resolverán por acuerdo dentro de los 15 días siguientes a la aplicación de la movilidad en el seno de la Comisión de Trabajo en Equipo.

Art. 59.- Movilidad Grupo Obrero - Personal indirecto.- La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos u organizativos podrá decidir cambios de puesto de trabajo dentro de la planta o entre plantas del mismo centro respetando la categoría y el grupo profesional.

El trabajador que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de seis meses.

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta, se trasladará el más moderno de la categoría de origen.

Los Servicios Técnicos de la Empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en las dependencias.

En cuanto a promoción, se está empezando a oír una posible modificación, en la que se eliminaría la necesidad de pasar por examen para promocionar. Este tema sería algo peliagudo dependiendo como fuesen los requisitos que se estableciese para ascender, pero como decimos por ahora no es más que un rumor que se vaya a producir alguna modificación en este tema.

□ El Capítulo 5 TIEMPO DE TRABAJO. Una de las patas de este convenio que terminamos.

El convenio que padecemos permite llegar a 237 jornadas de trabajo al año con la aceptación del Comité, contando los días adicionales que se convoquen.

4) El número de jornadas que cada trabajador realizará anualmente no superará los 233 días. En condiciones excepcionales, podrá llegarse hasta 237 días, previo acuerdo con la Representación Social.

La bolsa de horas, que nos incluyeron en este convenio a petición de UGT y CCOO, por que era la panacea para evitar ERE's, ya hemos visto el resultado. Pero hasta ahora hemos visto una parte de lo que en realidad significa la bolsa de horas, y la parte en la que nos vamos de fiesta cobrando, ahora se ve venir la otra parte, en la que devolvemos días ya cobrados, (en algunos casos días del 2003, con salario por tanto de esa fecha) cobrando los pluses que no se cobraron entonces, y si la recuperación es en festivo el plus festivo correspondiente. Decimos si la recuperación es en festivo, porque se puede recuperar días de la bolsa por no disfrutar lo que llamamos Jornada Industrial, y a final de año si has trabajado 218 días de lunes a viernes, habrás recuperado 4 días de la bolsa.

7) La ampliación de la jornada laboral básica se realizará estableciendo en el calendario laboral:

a) Días de trabajo (días de producción) de lunes a viernes, por encima de la jornada laboral básica.

b) Días adicionales de trabajo (días adicionales de producción) en fines de semana. La convocatoria de sábados podrá ser anulada por la empresa con un preaviso mínimo de 48 horas, si el preaviso es menor a las 48 horas, se concederán 6 horas acumuladas en positivo en la Cuenta de Horas individual al personal afectado, excepto en los casos en que la cancelación se deba a causas externas de la empresa, causas técnicas que imposibiliten la producción, o causas de fuerza mayor.

8) Las horas trabajadas de más como consecuencia de la ampliación de la jornada laboral básica se acumularán en positivo en la Cuenta de Horas Colectiva.

9) Tanto la reducción como la ampliación de la jornada laboral básica se aplicará por la

Se establecen 2 bolsas, una colectiva y otra individual. En cuanto a la individual es bueno tener presente el apartado 7 del art. 75

*7) Todo trabajador que no tenga horas individuales en positivo, podrá utilizar **previo acuerdo de su jefatura** cada año 2 días por asuntos particulares a descontar de su cuenta de horas individual, con un máximo acumulado de menos 3 días por esta causa.*

Finalmente recordar que la cuenta puede estar en negativo, como la tenemos la mayoría, hasta 280 horas, o en positivo en 200 horas.

3) El saldo de la cuenta de horas colectiva es interanual, sin límite de tiempo. El saldo máximo será de 240 horas en negativo y de 200 horas en positivo.*

*modificado a 280 en el acuerdo de diciembre de 2005 (ERE)

Para rematar el apartado 12 nos propone otro ajuste de salario. La famosa cláusula de salvaguarda de la bolsa de horas(luego hay otra cláusula en las condiciones económicas)

12) Cuando la cuenta colectiva llegue a menos 240 horas, se aplicará una cláusula de salvaguarda para mantener el empleo, consistente en una **reducción proporcional de salario y jornada** con acuerdo del Comité Intercentros **en evitación de un ERE**, pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.*

Otro tema introducido es el de la negociación de calendario mes a mes, que poco nos permite conciliar vida laboral y familiar. Seguiremos con este tema en más informativos para el convenio.