



DESCARGATE  
LA APLICACIÓN  
DE CGT  
EN LA PLAYSTORE

## Secció Sindical SEAT Martorell

[www.cgtparcelona.org/cgtseatmartorell](http://www.cgtparcelona.org/cgtseatmartorell)

f 'CGT SEAT Martorell

[cgtseat@inicia.es](mailto:cgtseat@inicia.es)

MRT 937 731 478 ZF 934 028 566

LIBERTO, CESION ILEGAL

¡¡CONTRATACION YA!!

12 de abril de 2016

### TRANSPORTE COLECTIVO PARA TODA LA PLANTILLA

Desde la CGT estamos impulsando una campaña para reclamar que se creen líneas de autocares en poblaciones donde vive gran parte de la plantilla y que actualmente no disponen de transporte colectivo para acudir a fábrica. Hemos empezado por repartir chapas para que quién se quiera identificar con la iniciativa, se la ponga y se visualice esta necesidad. **La semana que viene ponemos en marcha una recogida de firmas en la que os pedimos que participéis, si sois trabajador@s afectad@s, para que la empresa no pueda seguir excusándose en que la gente no usaría estos autocares.**

### DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA

Ya desde sus orígenes, el Estatuto de los Trabajadores recoge una figura inhumana; el art 52, donde se establecen las causas del despido objetivo. Entre ellas la posibilidad de echarte a la calle si la empresa no puede darte un puesto de trabajo debido a tu situación médica. En los convenios se deben dar los mecanismos que regulen esta situación y en la SEAT los tenemos, pero la empresa está aplicándolos cada vez de forma más inhumana.

Los sindicatos hemos exigido por escrito, la readmisión de un compañero despedido por tener una enfermedad crónica, al que sólo se le había ofrecido un puesto de trabajo donde acoplarlo. Aunque los Servicios Técnicos y Producción están desatados empeorando ergonómicamente los puestos de trabajo con el objetivo de producir más, **es increíble que SEAT no pueda acoplar a 250 personas en un total de 7.000 puestos de producción. No hay voluntad!!**

Si a esto le unimos el incremento de la edad media de la plantilla, las perspectivas son de un aumento de estas situaciones si no conseguimos parar el productivismo insensible que está demostrando la empresa. La CGT cada vez asistimos a más compañer@s a los juicios contra las decisiones de la empresa, **por eso la solución pasa por más unidad de todos los sindicatos frente a las consecuencias que la producción genera sobre la salud y la vida de todos/as. EL CONVENIO ES UNA OPORTUNIDAD.**

### LOS PERMISOS DE CUATRO HORAS TAS

El derecho del personal a turno diurno de poder ausentarse como máximo cuatro horas, por gestiones personales dentro de su horario, es un derecho que no podemos perder por la imposición de la empresa. El aspecto contradictorio en el convenio, de que las jefaturas puedan negarlo (y presionar con categorías pendientes y otras lindezas) debe resolverse en este convenio. La empresa se excusa en un presunto abuso de este derecho. Esto es totalmente falso.

**Debemos conseguir en este convenio que este derecho sea incuestionable por las jefaturas. Si hay que regularlo de otra manera, hágase, pero sin perder de ninguna manera un derecho histórico fundamentado en los horarios públicos oficiales de la Administración.**

### PREJUBILACIONES

En cuanto a las prejubilaciones por contrato relevo, la empresa manifestó que sigue manteniendo su compromiso de comenzarlas durante el mes de abril. Reiteró que las jefaturas están siendo informadas de los pasos que han de realizar, al respecto.

Sin embargo sigue sin responder a la petición de contar los días ya trabajados en 2016, a quienes no pudieron salir de SEAT en el proceso anterior. Esperamos que la empresa responda positivamente a la decena de personas afectadas y que comience el proceso inmediatamente.

# HAY MUCHAS RAZONES PARA UN BUEN CONVENIO

En la última reunión de Convenio la empresa volvió a repetir su teatro; tímidos avances en materia de permisos pagados (en caso de sedación, asistencia a médicos...) y retroceso en materia económica (inexplicable fórmula de la “retribución variable”).

El resto de la corta reunión volvió a ser una inexistente propuesta económica y nada de reducción de jornada ni de los temas que nos interesan a la plantilla.

La **CGT** planteamos dos cosas fundamentalmente:

1. Tanto los permisos como otros temas, deben aclararse en comisiones técnicas reducidas donde los sindicatos y la empresa, aclaremos los acuerdos y los desacuerdos, para agilizar las reuniones de la Mesa Negociadora. Los demás sindicatos coincidieron en esta propuesta.
2. Después de seis reuniones, la empresa dice que no puede dar nada más a la plantilla. Los datos de SEAT dicen todo lo contrario. La CGT presentamos a la Mesa Negociadora un análisis de datos de los últimos diez años que puedes ver en el siguiente enlace;

[www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/XIX\\_CONVENI/Document\\_6\\_reunio\\_XIX\\_conveni\\_CGT.pdf](http://www.cgtbarcelona.org/cgtseatmartorell/documents/XIX_CONVENI/Document_6_reunio_XIX_conveni_CGT.pdf)

De estos datos, que tú mismo/a puedes analizar, se desprenden varias conclusiones:

- El gasto en salarios se mantiene proporcional al volumen de plantilla. Pero mientras las tablas salariales para el personal convenio suben un 18,62% (1,8% anual), el coste total de sueldos sube un 45,65%. **Es evidente que esa diferencia, un 27,03%, es para los directivos.**
- Las ventas suben un 50,26% y la plantilla sólo un 6,93%. Pero si comparamos 2015 con 2004, año muy parecido en inversiones y amortizaciones, **no podemos creernos que con 2.500 millones más de facturación y un 1,19% menos de plantilla, tengamos pérdidas operativas. Nos engañan!!!**
- Si en estos 10 años, con tanta idea de mejora, RDEs, y chantajes a los proveedores, **se ha ahorrado sin parar en el proceso y en los materiales, ¿cómo podemos tener estos resultados?**
- Pero los datos más escandalosos se encuentran en los efectos del hiper-productivismo sobre la salud de la plantilla: **los trastornos músculo-esqueléticos se disparan desde 2006 como consecuencia de “la mejora del proceso” y continuos incrementos de ritmos de trabajo.**
- La plantilla media de SEAT (contando el Prat) **baja un 1,34%**, las producciones (Martorell) suben un 16,84%. Pero desde 2009 la diferencia es mayor; la plantilla sube un 12,17% y las producciones suben un 58,35%. **Esa diferencia del 46,17% está saliendo de las costillas y la salud de la plantilla. Ya basta!!!**
- A estos datos hay que añadir el estudio de la plantilla y su proyección en la posible vida de este convenio. Las dos últimas gráficas dejan claro que, de seguir con estos ritmos y jornada, con una media de edad de la plantilla de 46 años, los problemas de salud van a multiplicarse.

Euros - cantidades	2.004	2.015	diferencia
beneficios	144.957.000	6.000.000	-95,86%
resultado operativo	100.464.000	-7.300.000	-7366,28%
cash flow	455.680.000	781.300.000	71,46%
Amortizaciones	310.723.000	311.600.000	0,28%
Ventas	5.861.949.000	8.332.100.000	42,14%
Inversiones	402.968.000	464.400.000	15,24%
producciones	416.381	477.077	14,58%
plantilla media	12.875	12.722	-1,19%
ratio coches/ persona	32.340	37.500	15,95%

Por todo esto, la conclusión que trasladamos a toda la Mesa Negociadora es la siguiente:

- **HAY ECONOMIA DE SOBRA COMO PARA SUBIR EL SALARIO Y REDUCIR LA JORNADA EN LOS PARAMÉTROS DE LA PLATAFORMA DE LA CGT; 5% DE SUBIDA, LETRA E, REDUCCION IMPORTANTE DE JORNADA...**
- **HAY QUE REDUCIR LOS RITMOS DE TRABAJO, AUMENTAR LOS FACTORES DE FATIGA Y ACABAR CON TANTA “MEJORA”, QUE EMPEORA NUESTRA VIDA.**