



# MATERIALES DE reflexión

Número 46

julio 2007

## ACUERDO DE CGT SOBRE GARANTÍA DE EMPLEO

Acuerdos Conferencia Sindical Zaragoza 2004. Punto 3: Criterios para la Negociación Colectiva, página 51; y XV Congreso Ordinario de la CGT, Valencia 2005, Punto 4, Anexo I, página 36

**Garantía de Empleo y control sindical de la organización del trabajo:** renuncia a firmar Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios y viables, tanto sean con capital público como privado. Jubilaciones anticipadas siempre que sean sustituidos los trabajadores/as por otros en puestos equivalentes y a precios acordes con el nivel salarial profesional que se ocupa y no transferencia de costes a las arcas públicas. Prioridad de contratación a colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo. Negociación a través de Comisiones paritarias en las contrataciones, las cuales tienen que regirse por el principio de causalidad: contrato fijo y directo para aquellos puestos estables y sólo contratos temporales y directos cuando la actividad se demuestre temporal. Freno a las subcontrataciones por medio de exigir empleos directos y cualificados. Subrogaciones en las personas de todos los contratos de las empresas auxiliares. Prohibición de las ETT.

RS 063/07 - 07/06/27. Madrid, 27 de junio de 2007

# CGT y la garantía de empleo



### LOS ERES Y LA CGT

Para quienes venimos reclamando desde hace mucho tiempo el adelanto de la edad de jubilación, que miles de trabajadores puedan acogerse a unas prejubilaciones, en muchos casos doradas, no debería suponer mayor problema. Sin embargo, desde CGT no podemos dejar de señalar que la jubilación que proponemos a los 60 años (o antes, en determinados sectores) sería para todo el mundo y con el 100%, mientras que ahora sólo pueden acogerse a ellas asalariados de las grandes empresas que tienen el poder suficiente como para doblegar a las correspondientes administraciones públicas, que son las que han de costear mediante los ERE parte de esas jubilaciones anticipadas. Las arcas públicas son las que sufragan los

dos años de paro que suelen concederse en estos casos y los complementos que los nuevos jubilados perciben para elevar al máximo su pensión hasta llegar a los 65 años, que es cuando cobrarán el total de la cuantía que les corresponda.

Lo curioso y lacerante del asunto es que mientras se ceden ingentes cantidades a las multinacionales para que reduzcan y precaricen el empleo en nuestro país (o que incluso se marchen a otros mercados de mano de obra más barata) se está apostando desde gobiernos y patronal por dificultar el acceso a una pensión digna y por el retraso de la edad de jubilación, bajo el pretexto de que la Seguridad Social es deficitaria y no puede garantizar la asistencia y las pensiones actuales a la población de las próximas décadas.

Desde un sindicato como CGT no podemos ser cómplices de dichas políticas antisociales, viniendo obligados a combatir y desenmascarar estas falsas crisis que se argumentan para justificar los ERE. Nuestros acuerdos y nuestra trayectoria en contra de los expedientes han sido uno de los ejes básicos de la acción sindical en los últimos años. Han sido otros, fundamentalmente CC.OO. y UGT, los que han puesto su firma a toda esta destrucción de empleo; en muchos casos recibiendo por ello importantes contrapartidas y privilegios. No podemos ignorar que muchos compañeros de CGT también se

Edita:

Comisión Confederada Contra la Precariedad de CGT

<http://www.rojoynegro.info>

han acogido a estos planes de prejubilaciones, pero lo han hecho a título individual y después de que sus secciones sindicales hubieran combatido los recortes de plantilla.

Considero que ésa debe seguir siendo nuestra firme alternativa de lucha; oponerse a la precarización y la destrucción del empleo de calidad: demostrar con argumentos a los trabajadores y a la opinión pública que las grandes empresas, con enormes beneficios, lo que pretenden es deshacerse de parte de sus plantillas para reducir costos y aumentar la explotación de los nuevos contratados.

Pero aunque nuestros acuerdos sean claros al respecto, nuestra actuación cotidiana nos pondrá frente a situaciones especiales y delicadas, casos en que la resistencia de la patronal y las fuerzas de los trabajadores no permiten buscar vías alternativas, situaciones de empresas con crisis reales y con cierres cantados, sectores de producción que sabemos han sido sacrificados en ese reparto de papeles que imponen el mercado y los organismos del capital, etc.

Es en esas particulares situaciones donde el ideario federalista y la autonomía de los sindicatos de la CGT tienen una ocasión para ejercitarse. Las excepciones justificadas y razonadas no romperán los acuerdos, sino que los harán más justos y racionales. Si hay una empresa donde nuestros compañeros no encuentran otra salida, donde se han agotado las vías de lucha, quizás la aceptación de un expediente en las mejores condiciones (voluntariedad de las bajas, máximas prestaciones, compromiso de salvar el mayor número posible de empleos, etc.) sea el mal menor.

Por supuesto que esas situaciones y esas soluciones deben ser conocidas y compartidas por los ámbitos correspondientes de la organización: la Confederación territorial afectada (si es una empresa circunscrita a esa demarcación) o el Comité Confederal (si son varias las comunidades con centros de trabajo). En las empresas la CGT se vincula a las decisiones de las asambleas cuando éstas no son contrarias a nuestros principios y acuerdos de congresos; en caso contrario respetamos la decisión pero no firmamos los acuerdos. Esa es nuestra práctica y también nos ha de servir frente a los ERE.

ANTONIO PÉREZ COLLADO [CGT-FORD]

## “A DEBATIR, NO A HACER TERTULIAS, SOBRE EL PLAN DE MEJORA DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE 4 DE ABRIL 2007 DE SEAT, FIRMADO POR CC.OO, UGT Y CGT”.

### Antecedentes y contexto en el que se produce la propuesta de la Empresa VW-SEAT.

Parto de la premisa de suponer (y como siempre me equivocaré) que todo el mundo que vamos a este “debate” sabe de que vamos a debatir es decir, se ha leído el Documento o “la cosa” de 4 de abril 2007 que consta de 11 páginas (al menos el que uno tiene, si hay otros documentos, no me hago responsable de lo que manifestaré aquí por simple desconocimiento) y es en dicho documento donde encontramos los antecedentes y el contexto.

En su página 1 la Empresa los señala... *“En las reuniones mantenidas los días 16, 22 y 28 de marzo pasado, la Dirección de la Empresa ha venido manifestando que el Plan de Viabilidad presentado en el ERE 295/05 ha sido insuficiente para restablecer la rentabilidad de la empresa, por lo que se hace necesario proseguir con la reducción de los costes empresariales y el excedente de personal actualmente existente. A tal efecto, expone que está trabajando en un Plan de Mejora de la Actividad Empresarial, que contempla una serie de medidas...”*

Bueno, pues ya tenemos un antecedente: El Plan de Viabilidad presentado en el ERE 295/05 y este nos lleva al Plan de Mejora, Rentabilidad y adecuación a la competencia de todo el grupo VW del 2004/2008, que en la sede de la Multinacional en Alemania se decidió y que entre uno de los objetivos de este Plan era la reducción de unos 20.000 puestos de trabajo en todo el mundo, mas adecuaciones de producción en todas y cada una de las empresas del Consorcio VW.

WV-SEAT de Martorell, GEARBOX (del grupo), SAS (del grupo) y la VW de Navarra (en el estado español), son empresas, mercantiles, que se encuentran dentro de los Planes que desde la sede de la multinacional se adoptaron.

Ya tenemos fijados los antecedentes y el contexto local, europeo y mundial: readaptación de los sistemas de producción de todo el grupo VW.

Consecuencias laborales y sociales: VW Navarra pierde un tercio del empleo y sus condiciones laborales-según cuentan los compañeros/as, parece que son de “traca”; GEARBOX 222 puestos de trabajo en el 2005, SEAT Martorell 643 en el 2005 y 1.600 en el 2007; SAS – Abrera 210 (¿).

En todos ellos elementos comunes: despidos, indemnizaciones de más menos dinero y prejubilaciones, además de otras medidas de menor entidad.

### Razones que aconsejaban o hacían desaconsejable la entrada de CGT a negociar una propuesta de este tipo.

Abordar la cuestión de esta manera (interés de los firmantes), creo que no está bien situada, pues CGT, sus sindicatos, sus secciones sindicales, a diario negociamos e intervenimos en las relaciones salariales y, entre ellas, la “rentabilidad o no de la empresa”, su mayor tasa o no de crecimiento, la participación mayor o menor en la productividad, etc., pues viene sucediendo con demasiada frecuencia que nos vemos abocados a “destripar”, “mancharnos las manos” y hacer un ejercicio de “higiene mental” y de conducta ética, ya que ni fijamos los marcos de negociación y la mayoría de las veces, los contenidos de la misma.

Ahora bien, los contenidos no prefiguran los resultados, sobre todo si se tiene en cuenta algunas variables necesarias a no perder de vista en ningún momento.

La condición del empleo y sus correlatos sobre las condiciones laborales de ese empleo, pueden abordarse desde **dos lógicas, una la empresarial** (en todas sus variantes, incluida la sindical) que sustenta que el empleo y la relación salarial es una variable dependiente del beneficio, expresado éste en excedentes brutos del capital, en renta nacional, en economía nacional o en concretos beneficios empresariales. Esta lógica es la que requiere la gestión institucionalizada del conflicto sindical, y no una mayor o menor corruptela ideológica o de otro tipo en el sindicalismo mayoritario.

Otra lógica, **la sindical alternativa**, que considera que la crítica al trabajo asalariado con todas sus consecuencias, constituye otra forma de abordar las negociaciones y, los contenidos de las mismas, que no pueden o no deben determinar los resultados.

Estas lógicas nos prefiguran los escenarios y nos aconsejan o desaconsejan de aceptar los resultados. Resultados que son producto de muchas cosas: antecedentes, contexto social-histórico, fuerzas puestas en escena, capacidades, conductas, posicionamientos, cooperaciones, luchas, etc.

### Contenidos del acuerdo alcanzado.

Abordemos el debate sobre los contenidos, desde una doble perspectiva. En primer lugar si nuestra intervención (sindical, social, lucha o no, etc.) ha introducido mejoras **respecto a la propuesta inicial de la empresa** y en segundo lugar, el **carácter del Acuerdo Colectivo (¿Es un ERE, sin más y en toda regla?)** y añadiría **o es un ERE encubierto o lo que denominan nuestros Tribunales, es un “falso ERE” fraudulento.**

El 4 de Abril de 2007, la Representación de la Empresa SEAT-Wolkswagen y las representaciones sindicales en la figura del Comité Intercentros de SEAT (6 UGT, 4 CC.OO y 3 CGT). Suscriben un Acuerdo Colectivo, cuyo **objeto** es el que consta en su preámbulo:

*“En las reuniones mantenida los días 16, 22 y 28 de marzo 2007, la Dirección de la Empresa ha venido manifestando que el Plan de Viabilidad presentado en el ERE 295/05 ha sido insuficiente*



para restablecer la rentabilidad de la empresa, por lo que **se hace necesario proseguir con la reducción de los costes empresariales y el excedente de personal actualmente existente**"

Las partes, en consecuencia con lo anteriormente expresado **se encuentran de acuerdo en el análisis del problema. En primer lugar que SEAT a pesar del ERE 295/05, no ha conseguido la rentabilidad empresarial fijada por el grupo Volkswagen. Y en segundo lugar, en la solución de dicho problema, que pasa por la reducción de los costes empresariales y el excedente de personal.**

Las partes acuerdan una serie de medidas para la solución del problema (la rentabilidad empresarial) que pasa por la reducción de costes y todo ello ... *"con el objetivo de asegurar en el futuro el crecimiento y rentabilidad sostenible de la empresa..."* (Preámbulo del Acuerdo).

Medidas que la representación social manifiesta que ... *"cualquier ajuste de plantilla que pueda aplicarse ha de ser no traumático y que, por lo tanto, ha de afrontarse con medidas que puedan ser asumidas por la plantilla, tales como prejubilaciones, bajas incentivadas y excedencias, entre otras..."* (Preámbulo del Acuerdo).

Y para legitimar, es decir, asegurar la legalidad del Acuerdo Colectivo, manifiestan que ... *"Ambas representaciones coinciden en que para garantizar el futuro de la Empresa mediante la asignación y fabricación de nuevos modelos en la Fábrica de Martorell, es preciso realizar en todos los ámbitos de la compañía acciones que aseguren su competitividad, incluidas las medidas previstas en estos acuerdos, necesarias para solucionar el excedente de personal existente y evitar de ese modo la aplicación de medidas drásticas, como las extinciones forzosas de contratos..."* y, continúan... *"La Autoridad Laboral ha sido informada del Plan de Mejora de la Actividad Empresarial, así como de la aplicación de las medidas laborales que son objeto de los presentes acuerdos..."*

### Las razones de producción y del mercado

El planteamiento de inicio por parte del grupo SEAT-Consortio VW, se asienta en el tan "manido argumento" del "entorno competitivo" o dicho en otros términos "la razón del mercado".

Esta razón de mercado, se asienta en las legalidades internacionales sancionadas por la OMC, Comisión Europea y Gobiernos nacionales, y tratan de objetivar las causas ante la impotencia e incapacidad política-legislativa de los gobiernos de turno.

Estas causas "objetivas", vendidas a la sociedad en su conjunto y específicamente a las personas asalariadas, se presentan como inevitables y son el

origen de los desastres laborales, de los cierres de fábricas, de las deslocalizaciones, de la precarización de los contratos, de las vidas humanas que se destruyen (muertes en los procesos productivos), de los trabajos que -como señala la OIT-, cada vez son más indecentes, tanto en los denominados primeros mundos como en los mundos empobrecidos por la acción de esa economía de mercado.

El discurso siempre es el mismo (puede ser un ERE de componentes de automoción, del sector servicios, de la automoción, de la petroquímica, etc.) y éste siempre obvia y se olvida de las relaciones sociales, de las personas, escondiendo bajo el eufemismo de "las consecuencias no deseadas de la acción del desarrollo y la economía" -ahora más globalizada que nunca-, los miles y miles de personas perjudicadas y los millones de personas que soportan un trato totalmente desigual, al que se le da al capital."

Cuando SEAT habla de su apuesta por "España" y el traerse los dos "nuevos modelos", están fijando su más potente mercado, el estado español, donde se producen sus mayores ventas y sus mayores transferencias de "royalties". Es decir, hablan de sus beneficios y trabajan, producen y flexibilizan en función de sus ganancias."

Por último, abordemos estas preguntas: **¿Qué hubiera pasado si CGT decide no firmar? Y ventajas e inconvenientes para la actuación de futuro de CGT-SEAT que abre la firma.**

Parto de otra premisa (en este caso, no hay que ir a su demostración) y es tirar abajo uno de esos "mitos fetiche" de que nos dotamos en el imaginario colectivo (también y/o sobre todo en el "bando revolucionario"), cuando de echarle "activos al balance" se trata.

El mito es el siguiente: las medidas no traumáticas y en consecuencia "voluntarias", rompen con la "fuerza bruta del capital" y por lo tanto, son transformadoras y sirven para la acumulación de fuerzas...

A uno, debe ser que le pillan muy machacado estas tesis y me da por contar batallas del abuelo<sup>1</sup>. En los años 75/80 y posteriores períodos 86/90, fuerzas sindicales de "izquierda sindical" dentro de CC.OO, que con posterioridad ostentarían la mayoría de la Ejecutiva, mantenían las mismas tesis, es decir, las mayores reconversiones de sectores productivos, de empresas, se realizaron con parte de estas posiciones.

Por acercarnos a la realidad de los años 2000. El Tribunal Supremo ha llegado a una conclusión curiosísima al respecto de los ERES forzosos/voluntarios de las grandes empresas (Telefónica como emblema) y es: si bien es cierto que los trabajadores optan voluntariamente al ERE, lo cual comportaría que no se les puede hacer las reducciones en los coeficientes de jubilación anticipada, no

es menos cierto que el ERE es forzos... manda narices... esto es idéntico a la "burrada" del despido actual por el cual un empresario te dice que te despide por medidas disciplinarias y a renglón seguido y en la misma carta reconoce la improcedencia del despido...

Nos encontramos ante un FRAUDE jurídico, sindical y social en ambos casos (despidos individuales y colectivos) que tiene unas consecuencias concretas sobre las poblaciones en general y la población asalariada en particular.

Terminando, no voy a entrar a debatir si alguien incumple, en que grado, cuanto ha pecado o lo "rupturista" que es esta opción, solo remarcar un principio de comportamiento en cua-

lesquiera de las relaciones sociales (sean de pareja, de amistad, de cooperación, de solidaridad, etc.) y es, el respeto por los acuerdos que llego con otros y, cuando considero que esos acuerdos son contrarios a mis principios, me salgo del acuerdo y entonces actúo con mis criterios. Ha esto sencillamente se le llama normas de conducta libremente aceptadas.

Salud y, como suele decir Chema Berro, acierto... debe ser por lo que no juego a la primitiva nunca, porque no sé ciertamente los números que van a salir...o a lo mejor es que ni tan siquiera me interesa ese acierto.

Salud de verdad.

DESIDERIO MARTÍN.  
GABINETE DE ESTUDIOS

#### notas:

1. Hay una suficiente sociología laboral que demuestra lo que sustento que, por economía de texto, remito a la misma: INEM, Sagardoy, Andrés Bilbao y García Becedas.



**SEAT S.A.**  
**Presidente del Consejo de Administración de SEAT**  
 Carretera Nacional II, s/n  
 08760 Martorell  
 Barcelona

Nos dirigimos a ustedes con motivo de la firma del acuerdo industrial de 4 de abril del presente año, por parte de nuestra Sección Sindical en SEAT.

Tras un debate en nuestros órganos de gestión y coordinación, desde el respeto a los márgenes de autonomía de los diferentes entes en el desarrollo de los acuerdos confederales, queremos manifestar el rechazo que ha causado en el conjunto de la CGT un acuerdo que conlleva la desaparición de más de 1.700 puestos de trabajo, con un coste adicional para las arcas públicas de la Seguridad Social y que, además, no recoge expresamente la reincorporación del total de trabajadores y trabajadoras afectados por el ERE de 2005.

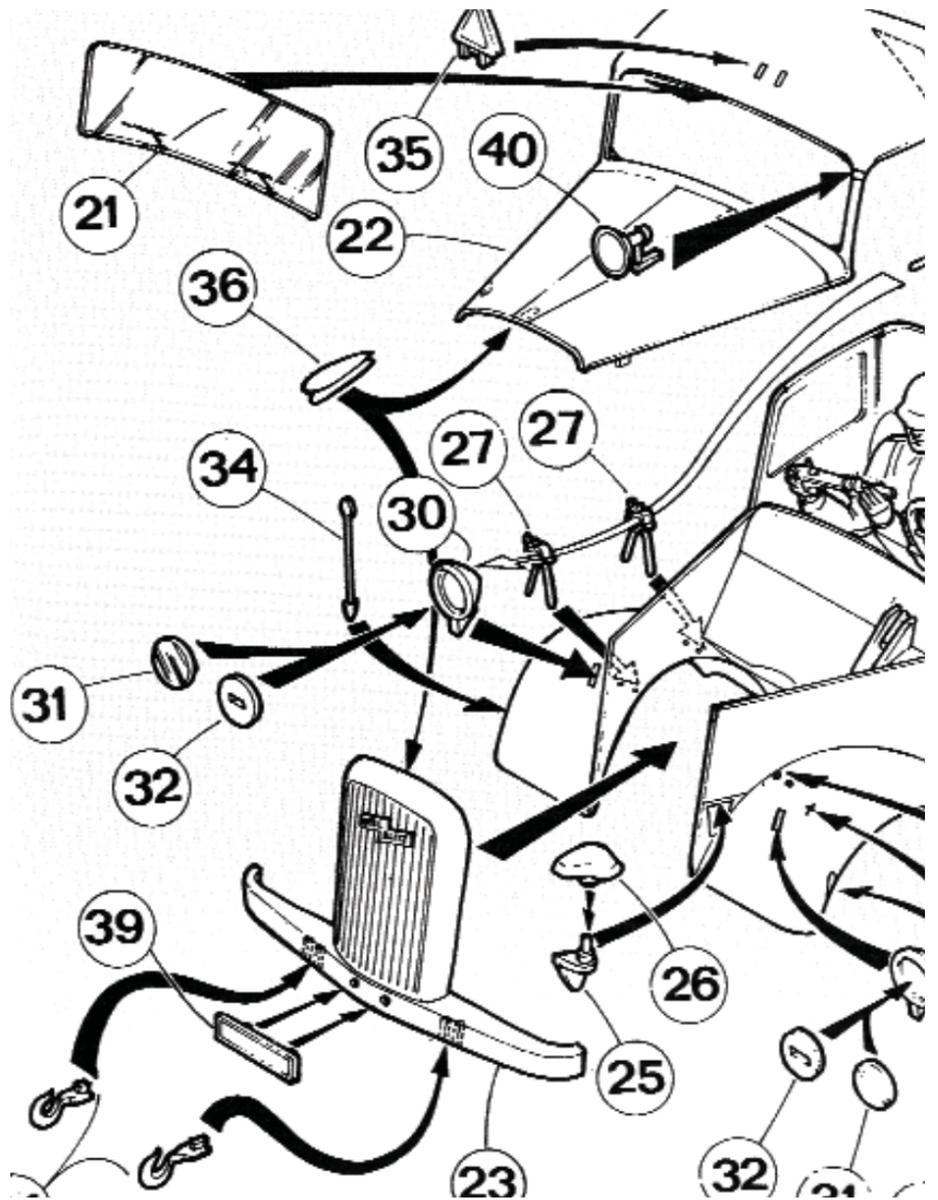
Este rechazo que ahora les comunicamos, se produce después de un extenso debate interno sobre el acuerdo firmado, que se ha desarrollado a lo largo de los dos últimos meses.

Además, queremos transmitirles que, en la CGT, entendemos que este tipo de acuerdos no deben dar pie a la precarización y empeoramiento de las condiciones de trabajo de la plantilla actual, ni de las futuras incorporaciones. Por ello, desde el Comité Confederal de la CGT, seguiremos atentamente los acontecimientos de los próximos años en SEAT, para la defensa de los puestos de trabajo y las mejores condiciones de la plantilla.

Reiteramos por último nuestra exigencia de inmediato reingreso de los despedidos.

Sin otro particular, reciban un saludo.

**ÁNGEL LUIS GARCÍA**  
**A. SINDICAL CONFEDERAL**



## EL PLAN DE MEJORA DE SEAT

El acuerdo de Plan de Mejora de la Actividad Industrial de SEAT por el que se reducirán en los tres próximos años unos 1.700 puestos de trabajo con prejubilaciones, bajas y excedencias incentivadas y "años sabáticos" con garantía de regreso, ha suscitado un debate interno en CGT al ser firmado por nuestra sección sindical.

En 2002, con la incorporación de SEAT al grupo Audi, se comenzó una transformación que significó la reducción de producciones de 600.000 unidades año, a fabricar unas 400.000. Esto dio la justificación a UGT y CCOO para firmar un convenio con un sistema de flexibilidad (la bolsa de horas) que ha acumulado una deuda media de unos 30 días de trabajo para la plantilla. Por ello unos 550 trabajadores/as han estado diariamente en casa de forma rotativa, en aplicación de esa "bolsa".

A finales de 2005 vivimos un ERE represivo y selectivo, después de tres meses de lucha unitaria, en el que iban 146 afiliados/as de CGT en las listas "negras". Las 34 sentencias de nulidad y 20 de improcedencia prueban esta actuación de la empresa contra la CGT. Los objetivos de la empresa y de los sindicatos firmantes de los despidos eran: reprimir a la plantilla luchadora enfrentada a los planes de la empresa, acabar con la opción sindical que aglutina a la plantilla "rebelde", la CGT y aumentar, con terror y miedo, el apoyo a la opción más favorable a la empresa, la UGT.

Hay que destacar que al final de la negociación (diciembre de 2005) la CGT planteamos que si el excedente se solucionaba con jubilaciones y medidas no traumáticas, podríamos llegar a un acuerdo. La empresa rechazó esa propuesta ya que el objetivo no era sólo reducir plantilla, también querían atemorizarla. Durante todo el año 2006 se ha seguido aterrorizando con la posibilidad de nuevas listas de despidos para que en las elecciones de enero de 2007 se cumplieran los objetivos señalados anteriormente.

Mientras, CGT luchábamos contra todos: huelga el 23 de diciembre de 2005 lanzada en solitario por nuestra sección sindical, intentos de seguir esa huelga, la lucha de los despedidos, huelgas de hambre, acciones en la calle, manifestaciones, reuniones con las Administraciones, con el Parlament Catalá... y la lucha jurídica con más de 70 procesos judiciales que han tenido un resultado global positivo.

El resultado electoral de enero de 2007 ha sido un varapalo para la empresa; CCOO ha bajado 6 delegados en SEAT y 11 en el total del Grupo, UGT no ha conseguido la mayoría absoluta que ansiaba y CGT lejos de perder presencia hemos aumentado de 2 a 3 delegados en el Comité Intercentros. Acabadas las elecciones, la empresa anuncia más excedente y que las pérdidas económicas (posiblemente ingeniería financiera) se producen por segundo año consecutivo. Pero esta vez, anuncia su disposición a negociar medidas voluntarias.

La CGT planteamos que cualquier solución debía conllevar el fin del proceso del ERE '05 y la reincorporación de todos los despedidos/as. Posteriormente, ante la canallada realizada contra la plantilla de SAS y contra su Comité representado mayoritariamente por CGT, planteamos también que SEAT debía asumir su responsabilidad y recolocar a dicha plantilla. Nuestro planteamiento fue asumido por los demás sindicatos, de manera formal. Sin embargo las negociaciones finalizaron con un acuerdo voluntario y aceptable en lo económico pero sin una solución clara, ni para los afectados por el ERE ni para SAS.

En una reunión de delegados y militantes se confirmó una predisposición del conjunto de militantes de la sección sindical a firmar el acuerdo. Sin embargo planteamos un nuevo intento de solución para los compañeros del ERE y SAS. En todo caso acordamos consultar a los afiliados/as sobre la firma del acuerdo si los demás sindicatos abandonaban esta reivindicación y suscribían el acuerdo.

La consulta se realizó tras la información detallada con el texto del acuerdo, con asambleas por talleres y posteriormente recogiendo los votos, de manera nominal y voluntaria. De esta votación se tuvo un resultado medio del 85% de voto afirmativo, un 10% negativo y un 5% de abstención. Es de destacar que tanto los compañeros del ERE como los de SAS, mayoritariamente, entendían que firmáramos este acuerdo a pesar de no contener explícitamente una salida definitiva a su situación. El hecho de reducir la plantilla de manera importante y la necesidad de SEAT de recontractar, fue valorado por una parte de estos compañeros/as como la puerta para su reincorporación en un futuro próximo.

Es evidente que este acuerdo significa una reducción temporal de empleo en SEAT. Y que la reincorporación de plantilla nueva puede llevar a una precarización fruto de las condiciones del convenio. Pero podemos valorar acertada la firma del acuerdo por la aceptación de la plantilla de mane-

ra mayoritaria (se han apuntado el 90% de los jubilables y 450 personas se han acogido a las medidas voluntarias). Creemos también que el cambio de presidente de SEAT no ha sido un acto fortuito. La lucha desarrollada por las secciones sindicales y, sobre todo, por los despedidos, y el resultado electoral, ha obligado a la multinacional a buscar otra dirección y métodos no traumáticos.

Las secciones sindicales de SEAT hemos cumplido con nuestro principio anarcosindicalista de resistir a las medidas de la empresa, de denunciar las actuaciones ilegales de la empresa y de ayudar a la plantilla hasta las últimas consecuencias legales y sindicales. Porque defendimos principios que la plantilla ha entendido perfectamente: un sindicato no puede firmar despidos. Pero también hemos actuado dentro de los principios anarcosindicalistas de la acción directa, la que entrega en manos de los afectados, la plantilla y los afiliados, la decisión sobre los temas que les afectan. Por ello, cuando la empresa ha tenido que rebajar sus planteamientos y abandonar el camino de las listas negras, y ofrece una salida no traumática (la que CGT planteó hace un año) todas las secciones sindicales hemos entendido que debíamos firmar este acuerdo.

En todo caso es evidente que este tema puede levantar división de opiniones en el seno de la CGT. También los últimos casos de Eaton, Fichet, Copo, Furas o el mismo SAS pueden tener una percepción diferente. Pero no puede ser que una diferente interpretación sobre los acuerdos de Congreso o la catalogación del acuerdo como ERE aunque en ningún momento se haya tramitado como tal, se salde con propuestas de expulsión o sanciones de cualquier tipo.

Los acontecimientos y las acciones del capitalismo están yendo más aprisa que nuestros acuerdos y están superando lo que debatimos y acordamos dos o tres años atrás. Por ello las secciones sindicales de SEAT entendemos que la Conferencia Sindical prevista para Diciembre es un momento adecuado para debatir, con profundidad, sin apriorismos y con el objetivo de mejorar los medios para enfrentarnos a una situación que desgraciadamente se dará en los próximos años en más sectores y empresas.

**DIEGO REJÓN [CGT-SEAT]**



### DE SEAT, ERE'S, CGT Y LUCHAS

La aceptación y posterior firma por parte de la Sección Sindical de SEAT del eufemísticamente llamado Plan de Mejora de la Actividad Empresarial de Abril de 2007 ha levantado no pocas reacciones sobre su oportunidad, su legalidad y sobre todo la posibilidad de incumplimiento de acuerdo congresual. Creo fundamental que nuestro sindicato, dado a continuas convulsiones justificadas y no tanto, afronte las repercusiones que este hecho tiene con la serenidad y responsabilidad que requiere.

Lejos de postulados pseudo ortodoxos, estatutarios, justificadores o demagógicos en una línea u otra debe servir para que, desde el debate, resolvamos no el hecho de SEAT sino cuestiones que se están abriendo en múltiples sectores y debemos dar un enfoque democrático en el seno de la Conferencia Sindical, que es donde se ha decidido realizar. Nuestra militancia, afiliados y los trabajadores que cada vez en mayor número confían en nosotros lo merecen. Y lo más importante, todos lo necesitamos.

#### EL CONTEXTO

El fenómeno de la deslocalización y sus consecuencias no es nuevo, pero sí crece en magnitud, como las externalizaciones, la precarización de las condiciones laborales. El discurso de las ideas y psicología capitalista, es un hecho, se afianza. Y en lo sindical sólo, y digo sólo con todas las consecuencias, desde la CGT y su entorno se está dando una respuesta real, organizada y con cierta eficacia.

Las consecuencias de estos procesos en el Sector de la Automoción y sus componentes nos es más conocido por las repercusiones mediáticas y por la presencia que nuestro sindicato tiene en el sector. Un 13,6% de representatividad

y 3º fuerza sindical en los fabricantes de 1º equipos. Esto mismo está pasando y ha pasado en el juguete, el textil, el calzado, telemarketing... Pero esa mayor representatividad junto con el crecimiento en proveedores y fabricantes ha supuesto una mayor represión por parte de la Patronal y un mayor colaboracionismo de las fuerzas sindicales mayoritarias con las Empresas del Sector para mantener sus privilegios por un lado y para acabar con nosotros por otro a través de la exclusión o directamente a través de la represión directa de diversas maneras contra nuestros delegados y afiliados o simpatizantes.

Por otro lado, el dinamismo en la aplicación de medidas neoliberales como flexibilidad, aumentos continuos de productividad, externalizaciones, medidas contra el absentismo, eventualidad...están adquiriendo velocidades de vértigo y no van a parar.

Es en este panorama donde se han desarrollado los hechos de SEAT. Pero claro, no olvidemos, SAS, Valeo, CEDASA, Lear, Bosch...y tantas otras del Metal que no son de automoción. Que no son tan mediáticos pero duelen tanto o más.

#### LOS ANTECEDENTES DE SEAT

Tras continuos procesos de deslocalizaciones, externalizaciones, ajustes, pérdidas de derechos etc., que hemos sufrido todo el sector, se acuerda un ERE entre la empresa SEAT y CC.OO. y U.G.T. en el 2005 que supone entre otras cosas 660 despedidos y se ceba en CGT. La sección sindical y el Sindicato dieron una batalla ejemplar, planteada por la CGT en Solitario y por la asamblea de despedidos. Objetivo claro, acabar con CGT y la plantilla reivindicativa. Objetivo que no se circunscribe sólo a la empresa, sino

que tiene una vertiente sindical importante a tenor de lo que se ha sabido. Las elecciones sindicales nos dieron más que notables resultados, pero UGT, máxima responsable de colaboración con la patronal, no sale especialmente damnificada en ésta ni otras empresas donde ha hecho lo mismo.

Soy consciente de que todo ese proceso tiene que haber hecho mella profunda en los compañeros. Especialmente en los afectados y sus familias y en aquellos que se han dejado la piel por ellos, el sueño y la salud cuando ha sido necesario y nunca los han abandonado. Ni a ellos ni a los de otras empresas afectadas. Es por eso que aún no estando de acuerdo con la firma de este acuerdo, haya compañeros que no encuentren otra salida a este problema que pedir la expulsión de... ¿de quien? ¿De los firmantes? ¿De los que lo apoyaron con su voto?... Y no digo que no sea legítimo, pero no me veo pidiendo esto para compañeros con los que he estado codo con codo en muchas peleas.

Es cierto que los compañeros, en mi opinión, han cometido errores tremendos. El proceso de la firma del cual nos enteramos por la prensa. La toma de decisión entra en colisión sección sindical y asamblea sindicato. Se informó mal y tarde. Es un ERE a todas luces aunque se pretenda adornar y se tomó la decisión sin dejar cerrado el tema de los despedidos de SEAT. Y de SAS, que se cierra más tarde. Por otra parte, si UGT y CC.OO ya habían firmado. ¿Qué aporta nuestra firma? Creo que nada.

#### NUESTROS ACUERDOS

De nuestros acuerdos, tanto en los de la Conferencia Sindical de Zaragoza como en los del Congreso de Valladolid y Valencia, se pueden hacer distintas interpretaciones, todas legítimas. Pero no nos engañe-

mos, el espíritu de lo que dicen es el que es. CGT renuncia a firmar ERE en empresas con beneficios y viables. Todo ello en acuerdos sobre marco reivindicativo que no se hasta que punto nos puede encorsetar. Pero lo que sí es una realidad es la movilización continua y costosa en todos los sentidos que hemos llevado a cabo CGT en solitario contra estos procesos.

También nuestros acuerdos de Valladolid dicen ante la firma de un acuerdo que no siempre se consigue lo planteado y a veces se aceptan pactos que no satisfacen plenamente a la organización. Tenemos que tener en cuenta en qué condiciones desarrollamos nuestra acción sindical. En minoría, frente a las grandes burocracias sindicales y con unas fuerzas muy limitadas. Y con todo seguimos poniendo en jaque y modificando enormemente de forma positiva realidades que le son adversas al conjunto de los trabajadores.

Nos confrontamos hasta la extenuación y pagamos un alto precio. Y lo explicamos, y así decimos también en nuestros acuerdos. Recogemos que, además de la consecución de objetivos, debemos tener en cuenta el grado de aceptación por parte de los trabajadores. Y si recogemos que la firma no es aceptable o nos hipoteca o tenemos que abandonar la lucha momentáneamente y prepararnos para futuras batallas en mejores condiciones, lo haremos aunque tengamos que anunciar a los trabajadores una aparente derrota temporal.

#### INTERROGANTES QUE SE ABREN.

A partir de ahí es donde debemos centrar qué debemos debatir y acordar, porque evidentemente surgen interrogantes:

Pacto confederal: ¿se rompe? ¿Tiene límites? ¿Qué margen de maniobra y de representatividad tiene cada ente en nombre de la CGT? Cada situación, ¿no requiere análisis distintos? La flexibilidad, las externalizaciones, las horas extras... Realidades que se imponen. ¿Cómo las afrontamos sin dejar de pelear contra ellas pero sabiendo que muchos trabajadores las terminan por aceptar por imposición, y no sólo de la patronal, o por necesidad?

Nuestra representatividad y organización está en relación con nuestra capacidad de repuesta organizada. Tenemos enfrente a 4 fuerzas: Patronal, UGT, CC.OO. y Poderes Estatales. ¿Cómo hacerles frente y sumar con nosotros una clase trabajadora, no nos olvidemos, cada vez mas fraccionada, desclasada y desconfiada de los sindicatos y de la política y de lo sindical?

A la globalización capitalista y a las multinacionales ¿podemos hacerles frente en estas condiciones? ¿Una sección sindical puede?, ¿un sindicato puede?, ¿una confederación puede?

#### NO SABEMOS SI PODEMOS PERO SÍ QUE DEBEMOS.

Nuestro discurso es posiblemente el más coherente y articulado de cuantos se establecen para luchar contra todo esto. El problema es cómo hacerlo extensivo a los trabajadores, ¡ja todos los trabajadores!! Y a todos los ciudadanos.

Por otra parte, a nivel personal, más allá de los errores que se hayan cometido, no puedo compartir planteamientos que lleven a la expulsión de compañeros o desfederación de sindicatos que han demostrado sobradamente su espíritu de lucha, solidaridad, resistencia, reivindicación. Acordemos para hacer frente al capital. No para dividirnos.

HERIBERTO TELLA.  
AFILIADO DE METAL MADRID

### “SOCIALMENTE RESPONSABLES”

Esta es la nueva etiqueta de la modernidad empresarial. Tras esta frase, se esconde “la realidad” en la que ya viven millones de trabajadores en este país. Las viejas-nuevas consecuencias de un sistema capitalista salvaje que sólo entiende de acciones y beneficios, en detrimento de los derechos sociales y laborales. Y que tiene, entre las grandes multinacionales a sus principales pensadores. Artífices y ejecutores de sus políticas sociales y de las realidades que éstas crean.

Es ahora, en los mercados laborales de muchos países, cuando el poder de la globalización económica hace mas patente sus efectos. La creciente competitividad entre trabajadores y la desregulación e individualización de las relaciones laborales provoca una mayor debilidad entre la clase trabajadora. Debilidad aprovechada por el capital para crear nuevas formas de obtener beneficios que a su vez le sirven para invertir en nuevos mercados con mayores posibilidades.

En el estado español se privatizan sectores enteros, a la vez que se externalizan actividades o áreas de las empresas principales. Las distintas reformas laborales y Convenios pactados por la Administración, empresarios y sindicatos mayoritarios principalmente (UGT y CC.OO.), han conseguido transformar ampliamente la frase: “trabajo fijo y con derechos” por “eventual y precario”, siguiendo el pensamiento filosófico liberal de la necesaria competitividad para mantener el empleo de forma eficiente.

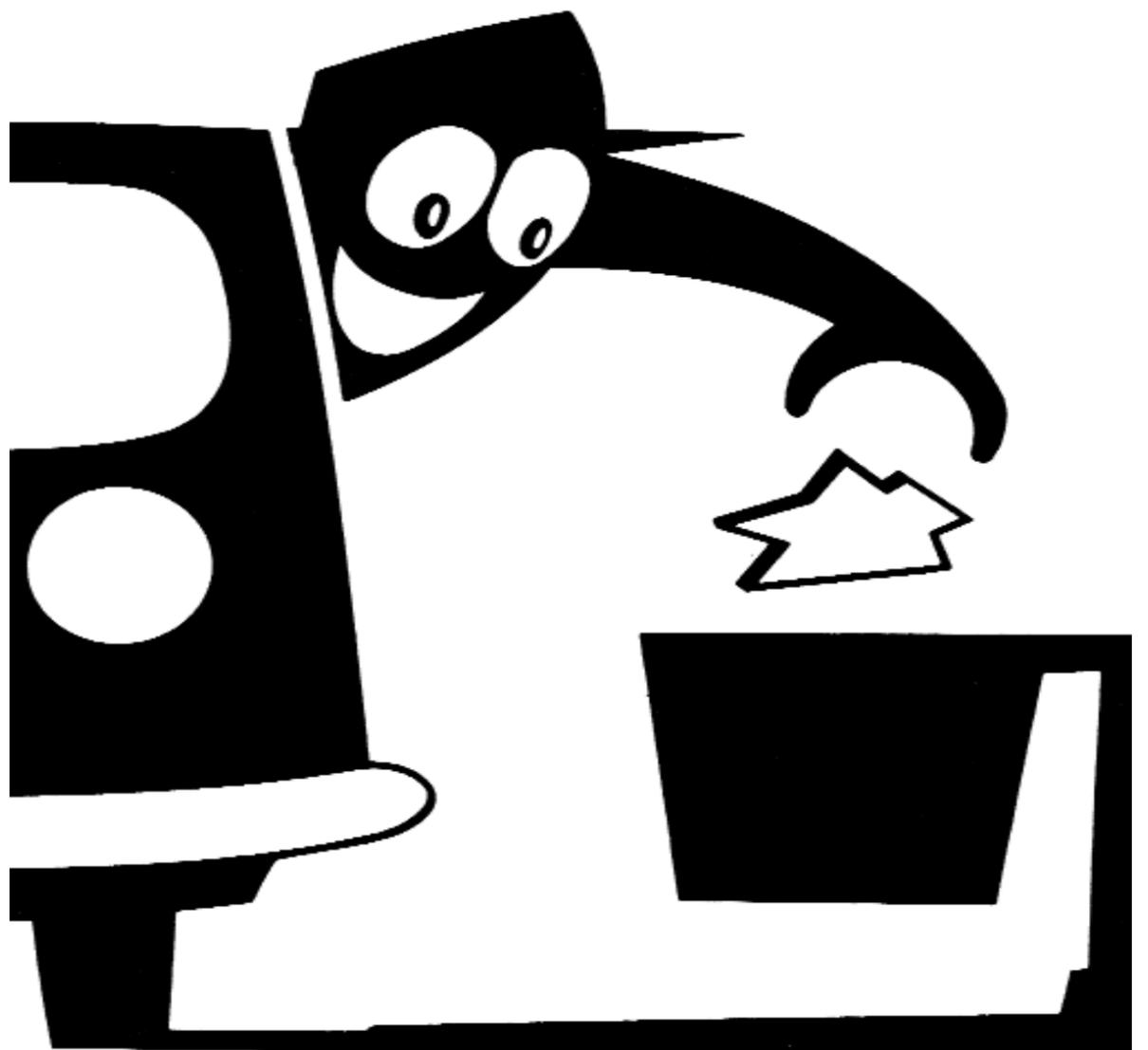
En el Sector de Automoción, en concreto, las cadenas de subcontratación no son sino redes expandidas de precariedad en torno a esas mismas multinacionales. Los empleados de las grandes empresas constructoras (G.M., Renault,

VW, SEAT, etc.), son despedidos de forma “socialmente responsable”, con parte de dinero público, mediante bajas voluntarias incentivadas, prejubilaciones o incapacidades, para dejar espacio a una nueva remesa de trabajadores que podrán ser contratados por la mitad del salario del que dejó su puesto. En la misma empresa, en la contrata o la subcontrata. Y por supuesto, con la mitad de los derechos. Pero con la amenaza permanente del despido, si al trabajador le da por reivindicarlos o ejercerlos.

Este es el fruto que se recoge de una mala siembra. De un planteamiento sindical cómodo, que responde fielmente a los intereses empresariales, inmersos en un proceso global de transformación del empleo. De un empleo con condiciones dignas a un empleo para poder sobrevivir y seguir produciendo en este gran mercado global. En el que la CGT, como alternativa al modelo implantado, no sólo en lo sindical sino también en lo social, no puede ni debe entrar. Como organización, como alternativa y con responsabilidad social, planteamos el reparto del trabajo y de la riqueza para toda la sociedad y eso no puede significar nunca dar por bueno que éste sistema precarizado se siga desarrollando y reproduciendo entre nuestros jóvenes, y además con dinero público.

Debemos gastar las energías en encontrar fórmulas válidas que combatan colectivamente y a nivel internacional este “terrorismo social” de baja intensidad, aplicado por los grandes accionistas del capital. No en peleas internas, no forzando una discusión nuevamente sobre cuál es la rama que nos impide ver el árbol. Si el camino es firmar o no determinados “acuerdos de viabilidad” de las multinacionales. Pues precisamente es, invirtiendo nuestros recursos en este nuevo debate donde una de esas multinacionales, -SEAT- ya nos ha ganado un punto de la partida.

SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN GENERAL MOTORS S.L.



## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Existen dos modalidades: Temporales, el trabajador se halla en una situación mixta, periodos de actividad laboral y periodo de desempleo sin que medie despido (se conoce como ERTE); y Definitivos, suponen el fin de la relación contractual, con acuerdo de la Autoridad Laboral (ERE).

En ambos casos se requiere la resolución favorable de la Autoridad Laboral, Dirección General de Trabajo, Dirección Provincial o de Comunidad Autónoma.

Previo a ella, uno de los requisitos no escritos pero trascendentales, es el del acuerdo dirección-sindicatos. Los Expedientes rechazados por los Comités de Empresa, rara vez es aceptado por la Autoridad Laboral, sendo al contrario el matiz decisivo para esta última, que el Expediente de Regulación de Empleo lleve la impronta de la mayoría sindical.

De esta forma tenemos un hecho claro que ya apunta el modelo económico dominante, la necesidad por parte del capital de la existencia de un sindicalismo entregado a las tesis de la competitividad, libre mercado, flexibilidad extrema y amortización de puestos de trabajo y empeoramiento de las condiciones laborales como medio de creación de empleo.

No se trata de una afirmación ideológica, sino de una evidencia. El uso de los Expedientes de Regulación de Empleo en su modalidad temporal en la década de los 90 fue numeroso, siendo la fórmula preferida por las empresas y el sindicalismo mayoritario que poco a poco venía perdiendo desde finales de los 80, su faceta más reivindicativa. Mediante esta fórmula, las empresas adecuaban el flujo productivo mandando a los trabajadores al paro por periodos más o menos dilatados a lo largo del año natural. Sin embargo los límites propios del citado Expediente (periodos máximos pactados dentro de un año natural), así como la necesidad de aprobación de la Autoridad Laboral (sensible en ocasiones a las presiones sociales), unido a la carencia reivindicativa del sindicalismo mayoritario entregado a las tesis descritas anteriormente, hicieron posible el práctico abandono del uso de ERTE's, en la década actual, a cambio de pactar en los Convenios Colectivos fórmulas de flexibilidad más acordes (para la empresa) al objeto de regular los ciclos productivos; esto es, las bolsas de horas o días flexibles en positivo o negativo. Así pasamos de una suerte de mecanismo administrativo (aceptación o no de un Expediente) a una negociación colectiva con las bendiciones de paz social que otorgan estos procesos negociados.

Respecto de los ERE's, estos han venido creciendo en relación con la coyuntura del mercado español, poco propenso a la mejora de las condiciones laborales y si mucho al empeoramiento de las mismas, lo que ha determinado, que la aplicación de los mismos se haya cebado sobre las plantillas fijas y mayores de 52 años de grandes empresas, con más derechos y hayan favorecido, los procesos de transferencia de empleo hacia la subcontratación, externalización de servicios y actividades cuando no, como en los últimos años, de deslocalización hacia países "más baratos" y con menos derechos.

Como sindicato hemos de pensar en lo global y actuar en lo concreto sin caer en tentaciones maximalistas de negociación absoluta pero sin el voluntarismo propio de las presiones locales.

Los ERE y ERTE son la antesala de un proceso más profundo de transformación hacia la flexibilidad absoluta, y en la medida en que la correlación de fuerzas entre las empresas y los trabajadores sean favorables a las primeras con la determinante colaboración del sindicalismo mayoritario, sin introducción de variables para un análisis de conjunto, el uso de estas modalidades de Expediente quedaran reducidas a la mínima expresión ante el avance imparable de una suerte de negociación colectiva que asumirá y subsumirá sus consecuencias (las de los ERE's y ERTE's) en las relaciones laborales del presente y del futuro inmediato.

Por tanto parece necesario no tener que establecer en Congresos y Conferencias la negativa a acordar ERE's o ERTE's, y sí generar alternativas que aún no siendo obtenibles a corto plazo favorezcan la legitimación de nuestro modelo sindical en un futuro. Un modelo de resistencia sin atavismos, pero con una gran capacidad de respuesta y de análisis, de denuncia y acción directa.

A modo de conclusión diremos que no creemos acertado agravar en nuestros acuerdos congresuales las negativas a tales o cuales actuaciones de la CGT, y sí hemos de afrontar las realidades del mundo laboral con visión de plataforma reivindicativa positiva a corto, a medio y a largo plazo, en compartimentos permeables y lo más concretos posibles, con la lógica síntesis explicativa en un contexto de transformación social, sindical y laboral.

ALBERTO GÓMEZ RUANO.  
[CGT-EADS]



## ACUERDOS SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN

En su Acuerdo para el XV Congreso de Valencia, el Sindicato de Metal, Químicas, Energía y Afines de Valladolid no era partidario del rechazo absoluto a la firma de expedientes de regulación (ERES) en empresas con beneficios; de hecho, en el propio Congreso planteó un voto particular al respecto que fue rechazado por el Plenario.

Las razones del citado acuerdo eran múltiples. Vamos a señalar algunas:

Los motivos para un ERE no siempre responden a causas económicas, sino que pueden darse otras situaciones; por ejemplo, el cierre necesario de unas instalaciones para adecuarlas a condiciones de seguridad: así ocurrió en Valladolid en unos multicines tan repletos de goteras que peligraba la seguridad de trabajadores y clientes.

Las pérdidas o ganancias de una empresa son, para nuestro mal, fácilmente manipulables, por lo que entendemos que si nos atenemos a este criterio como guía principal para decidir sobre los ERES seremos frecuentemente engañados; opinamos que hay otros indicadores más fiables, como por ejemplo puede ser la pérdida o no de puestos de trabajo.

Por otra parte, no es lo mismo combatir un ERE en una gran empresa independiente en sus decisiones que en otra en la que su futuro está condicionado por las decisiones de una empresa matriz; no es lo mismo luchar contra la pérdida de empleo en una multinacional del automóvil que verse obligado en una contrata a asumir la pérdida de trabajo inducida por la empresa madre. De hecho, es conocido que nadie dentro de CGT ha juzgado de igual forma el ERE firmado en SEAT que el asumido en SAS ABRERA.

Hay que tener también en cuenta que éste, como otros asuntos, no es igual valorarlo desde lugares donde nada podemos decidir que desde centros de trabajo en los cuales nuestra decisión es trascendental. Queremos con esto decir que muchas veces los acuerdos se toman desde posturas sin duda ideológicamente claras pero que desconocen la realidad y que pueden tornarse intransigentes. También tenemos muy claro que los Acuerdos de la Organización son de obligado cumplimiento para todos los que formamos parte de la misma, incluso aunque no nos gusten, y ni siquiera cuando vayan contra corriente de la mayoría de los trabajadores afectados en cada momento. Lo que está claro con todo esto es que es necesario que reflexionemos y, sin duda, la próxima Conferencia Sindical es el momento oportuno para hacerlo. Es evidente que en nuestra pelea contra los ERES y las deslocalizaciones debemos aguzar el punto de vista ideológico y debemos también echarle la suficiente imaginación para anticiparnos a las decisiones de la patronal y de sus acólitos claramente vendidos a las "exigencias" del Sistema.

CGT METAL VALLADOLID



## SAS ABRERA... ¿CIERRE O ERE?

En los últimos meses, a raíz de los acuerdos firmados en SAS y SEAT, se ha abierto un debate en la CGT que debe hacernos reflexionar a todos, pero para ello, es imprescindible que nos informemos de todo lo que ha pasado y como se han hecho las cosas.

En ambos casos se ha firmado la extinción de contratos de trabajo por parte de la CGT, en SAS tras la decisión de la dirección de cerrar la planta de Abrera y en SEAT tras la propuesta de esta última de plantear bajas voluntarias a través de jubilaciones, excedencias y bajas incentivadas.

Tanto un caso como otro han dado mucho que hablar. En el caso de SAS también se ha escrito mucho, para algunos incluso demasiado, por ello creemos que es necesario detallar lo sucedido durante dos meses en la empresa en la que hemos trabajado durante los últimos años.

El 3 de marzo de este año la dirección de SAS procedió al cierre patronal de la planta de Abrera, cumpliendo un plan trazado de manera conjunta con la dirección de SEAT y de PEGUFORM, empresa que se hizo con la producción que legalmente pertenecía a los trabajadores de SAS. Diez días después SAS presentó un ERE para dar "forma legal" a un cierre que desde el primer día hemos considerado salvaje.

Los trabajadores de SAS hemos protagonizado en dos meses los episodios de lucha obrera más importantes, audaces y dignos de las últimas décadas ocurridos en nuestro país, hemos conseguido mantener más de 60 días de lucha continuada contra dos de las más importantes multinacionales a nivel mundial en el sector de la automoción, y en muchos momentos hemos logrado doblegarlas y hacerles hincar sus rodillas en la lucha posterior al hecho consumado del cierre salvaje de nuestra planta.

Los trabajadores de SAS, sin pretender ser ejemplo de nada ni para nadie, hemos conseguido demostrar que la clase obrera es mucho más fuerte de lo que creemos, y que con una mínima organización, solidaridad y unidad nadie nos podría ganar, sabiendo de antemano que habíamos sido despojados en este conflicto de la producción, elemento esencial de lucha de cualquier trabajador frente a una agresión patronal. Hemos luchado sin la

herramienta fundamental, sin el recurso de ejercer el derecho de huelga, cosa que dignifica aún más si cabe la admirable y ejemplar respuesta de la plantilla de SAS.

Y en toda esta situación el papel de la sección sindical de la CGT ha sido fundamental como fuerza sindical más representativa en el comité de empresa. Sobre nosotros ha recaído casi toda la responsabilidad tanto en lo relativo a las movilizaciones como en lo relativo al proceso de negociación y estamos sumamente orgullosos y agradecidos de la confianza recibida por la inmensa mayoría de los trabajadores. Somos conscientes de que nada hubiera sido igual sin la unidad y complicidad que entre todos, incluidas las otras fuerzas sindicales, hemos conseguido mantener durante este duro período de nuestra vida.

La totalidad de la plantilla de SAS se ha llevado la certeza de que si hay un Sindicato en el que se puede confiar, ese es la CGT y eso nos alegra y nos hace sentir que ha valido la pena dedicarse a esto en los últimos años.

El 4 de mayo el 94,4% de los trabajadores de SAS ratificamos el principio de acuerdo al que el comité de empresa, de manera unitaria, había llegado con la dirección de SAS, y que la sección sindical de la CGT considera aceptable dadas las circunstancias extremas de este conflicto.

Hay quien dice que la CGT en SAS ha firmado un ERE y el cierre de la empresa. A estos solo podemos decirles que no conocen lo que es el apoyo mutuo, la solidaridad y la lucha obrera, y lo decimos desde la certeza que nos da el haber estado luchando codo a codo con nuestros compañeros de trabajo durante dos largos meses de encierro y movilizaciones. Solo el que ha vivido esta lucha y aquel que nos ha apoyado sabe todo lo que hemos pasado, bueno y malo. Y escribimos estas líneas cuando han transcurrido dos meses desde que se firmara el acuerdo en SAS, el mismo tiempo que ha durado nuestra lucha, meses que nada tienen que ver unos con otros.

Lo que si tenemos claro es que la CGT en SAS ha firmado la salida más digna posible de los trabajadores dos meses después de que la dirección les dejara sin trabajo, ni ha firmado un cierre ni un ERE "tradicional", aunque la "manera jurídica y legal" utilizada se denomine así.

ANTONIO ARANDA Y EMILIANO JIMÉNEZ  
EX-TRABAJADORES Y MIEMBROS DE LA  
SECCIÓN SINDICAL DE LA CGT EN SAS ABRERA.