



POSICIÓN OFICIAL DE CGT RESPECTO A LAS MOVILIZACIONES

27 de octubre de 2022

Tras finalizar la “primera” reunión mantenida el día 25 de octubre con la dirección se propone por parte de CCOO y UGT:

- CONVOCATORIA DE ASAMBLEAS EN PARO.
- 3 DÍAS DE HUELGA PARA LA PRIMERA SEMANA DE NOVIEMBRE (DÍAS 2, 3 y 4).

Con este comunicado queremos explicar por qué desde CGT no hemos respaldado estas medidas a pesar de haber apoyado previamente la convocatoria de huelga.

El principal motivo es la pérdida de confianza en los convocantes y la falta de transparencia:

1. No se respetan los acuerdos alcanzados en la reunión del día 21.

En dicha reunión acordamos junto con ATP, CCOO y UGT la formalización de una convocatoria de huelga, por UNA SUBIDA SALARIAL, en la que los 4 sindicatos formemos parte de dicha convocatoria. ¿Cuál ha sido la realidad?

- Que la huelga únicamente ha sido convocada por CCOO y UGT sin respetar lo acordado en la reunión previa. (No se nos ha incluido a CGT ni a ATP).
- Que la huelga se convoca con un motivo completamente diferente a lo acordado. Se exige el cumplimiento de la famosa acta que semanas anteriores todos los no firmantes (SIPA/ATP/CGT) denunciemos públicamente y calificamos de fraudulenta.

Los hechos que motivan la adopción de esta medida son:

- Conflicto de interpretación y aplicación de los acuerdos suscritos en el ámbito del VI Convenio Colectivo Interempresas referentes a la revisión salarial a efectuar durante el último trimestre de año 2022.

(Extracto de la comunicación de la huelga hecha por los convocantes a la autoridad laboral)

2. Las medidas propuestas son inamovibles e innegociables.

Se nos impone las medidas anteriores, las Asambleas Generales tienen que ser en paro sí o sí y los días de huelga el 3,4 y 5 de Noviembre. Por nuestra parte proponíamos:

- Asambleas Retribuidas y no en paro, entendemos que es necesario dar explicaciones, informar y escuchar a las plantillas antes de convocarlas a un paro y más de esta dimensión. Existiendo además la posibilidad de informar sin que ello suponga un coste a los trabajadores.
- Que se convoquen dichos paros, pero de manera CONSENSUADA y con el tiempo necesario para concienciar y que tengan el impacto suficiente para impactar en producción y en las planificaciones de la empresa.

3. El órgano negociador debe ser el Comité Interempresas y no el Comité de Huelga.

Con la convocatoria de huelga se nos informa que el órgano que negociará la subida salarial será el Comité de Huelga que se ha constituido para la misma (formado por CCOO y UGT únicamente), si bien es verdad que se nos ofrece incluirnos en el mismo si aceptamos las medidas impuestas. Desde CGT no vamos a avalar un órgano que excluya de la negociación a ningún sindicato (SIPA en este caso por no haber avalado en su inicio la convocatoria de paros).



ALBACETE ★ BARAJAS ★ GETAFE ★ ILLESCAS ★ PUERTO DE SANTA MARIA ★ PUERTO REAL ★ TABLADA ★ SAN PABLO

4. Falta de definición en las peticiones de subida salarial.

Creemos que el primer punto que se debe tener claro en cualquier movilización es el por qué se pide a la gente que se movilice. A día de hoy desconocemos el objetivo de incremento salarial de las organizaciones convocantes. Desconocemos, y hemos sido incapaces de que nos expliquen, si el “mantenimiento del poder adquisitivo” al que hacen referencia es del 2021 y 2022 o si solo es del 2022, ni en cuánto cifra ese “mantenimiento del poder adquisitivo”.

Se está pidiendo a las plantillas que paren... ¿por un 2%? ¿por un 6%? ¿por el IPC?

CGT ha sido el único sindicato que ha puesto sobre la mesa a la dirección y al resto de sindicatos una propuesta concreta, con números, de una subida salarial consolidada y con carácter general para toda la plantilla:

- **5,5% retroactivo desde enero 2021.**
- **IPC ANUAL final 2022 menos 1,5% pagado por Convenio.** Retroactivo desde enero 2022. Mientras un adelanto de 4%.
- **REVISIÓN SALARIAL de 2023 a IPC Anual.**

Esto es lo que CGT entiende por “mantenimiento del poder adquisitivo” y no tenemos miedo a dejarlo por escrito. Nos gustaría saber qué entienden los convocantes por “mantenimiento del poder adquisitivo”.

En definitiva, nos duele no estar en las movilizaciones por que las creemos necesarias, ¿en qué cabeza cabe que CGT no quiera movilizarse? Pero no de esta forma, desde CGT no podemos pedir a las plantillas que paren para corregir un Convenio que nunca debería haberse firmado, y menos sin tener la confianza suficiente de cuál es el objetivo real de estos paros, ni haber visto realmente buena voluntad por parte de los convocantes en que todos los sindicatos estemos en ella. No podemos participar de algo parecido a lo que sucedió con Puerto Real, cuando se pidió a las plantillas la movilización para parar lo que ya estaba firmado, su cierre.

PÉRDIDA SALARIAL DURANTE LOS 4 AÑOS DE VIGENCIA DEL 6º CONVENIO.

Salarios anuales de:

	30.000 €	40.000 €	50.000 €	60.000 €	70.000 €
Año 2020	150 €	200 €	250 €	300 €	350 €
Año 2021	-1.507 €	-2.009 €	-2.511 €	-3.014 €	-3.516 €
Año 2022	-3.777 €	-5.036 €	-6.295 €	-7.554 €	-8.813 €
Año 2023	-4.635 €	-6.180 €	-7.725 €	-9.270 €	-10.815 €
PÉRDIDA TOTAL 6º Convenio	9.769 €	-13.025 €	16.281 €	19.538 €	-22.794 €

Datos empleados para el cálculo:

Subidas anuales de convenio: 2020 (1%) 2021 (1%) 2022 (1,5%) 2023 (1,5%)
IPC reales y previstos: 2020 (-0,5%) 2021 (6,5%) 2022 (8,5%) 2023 (3,8%)