



## HOLA CONVENIO, ADIÓS LIBERTAD

Si alguien pensaba que el convenio no pararía en SEAT Componentes y que se limitaba a cobrar unos cientos de euros de vez en cuando, se equivocaba. El XIX Convenio Colectivo de SEAT tiene otras cosas como ya advertimos. Llega el momento pues que la empresa pase una de sus primeras facturas, comenzando por los **TURNOS ESPECIALES**.

El pasado lunes 20, la empresa reunió a los sindicatos para informar de su intención de aplicar turnos especiales en las secciones de engranajes en blanco y negro. De aquí, hasta por lo menos, septiembre se establecerá una relación de personal (variable cada semana) que de manera obligatoria, deberá trabajar el **sábado en los turnos de mañana y tarde y el domingo noche**. Se acabó elegir cuando quiero venir. Para estos compañeros y hasta el fin de los días, el fin de semana pasa a ser días laborables. Estas necesidades se establecerán semanalmente, según las necesidades de la empresa y la idoneidad del personal afectado. Su argumento para aplicar los dichos turnos, son toda una serie de ineficiencias que se dan en los grupos afectados. Según la dirección éstas quedarían resueltas a como muy tarde en octubre. Perdonad que nos riamos. Desde el inicio de los tiempos, las necesidades de esta planta sólo han sido viables merced al trabajo en festivos y esto no es casualidad. Tiene que ver con el ansia de la productividad, con hacer siempre más con menos, por lo que difícilmente esta situación se revertirá ni en octubre, ni nunca. Esta nueva forma de trabajar tiene visos de quedarse para siempre y lo que es peor: los aumentos de ritmos, de producción, de productividad... ya están empezando a tener consecuencias en algo que debería ser lo más importante para cualquiera: **nuestra salud**. El absentismo ha subido considerablemente y las tendinitis crónicas y demás enfermedades musculo-esqueléticas están a la orden del día. Como sindicato de clase, y comprometido con la defensa real de la conciliación laboral y familiar (más allá de bonitos carteles y demagogias), debemos denunciar también que dicha medida (fin de semana laboral) tiene toda una serie de graves consecuencias:

- Estos días obligados, tal y como marca el convenio, podrán ser canjeados por horas extraordinarias, hasta 80 horas, si no se ha rellenado la solicitud que diga lo contrario: **insolidaridad y destrucción de empleo**.
- Representa un cambio de concepción respecto al calendario laboral: cambiamos la libertad de conciliar vida y familia por una jornada laboral de lunes a domingo más allá de tu vida y felicidad.

Seguro que a alguien este cambio de algunos euros por derechos, le puede parecer bien, al menos en primera instancia, porque si se mira con perspectiva, se evidencia que: **derecho que se pierde, derecho que difícilmente se recupera**.

Desde CGT, siempre hemos defendido la voluntariedad y el día a cambio como única forma de flexibilidad aceptable. Por un lado, respeta la libertad de decidir de cada persona, favorece la conciliación familiar, evita las horas extras y la consiguiente destrucción de empleo, además de quedar históricamente demostrado que la fórmula funciona desde un punto de vista práctico/productivo.

¿Por qué entonces esta nueva vuelta de tuerca? No nos cansaremos de decir que esta nueva fórmula obedece única y exclusivamente a la doble intención de reducir la bolsa de horas acumuladas (seguro que algún PEC que otro cobra el bonus por ello) y tener la herramienta perfecta para obligar sin más, evitando así brotes de rebeldía fruto de las condiciones de penosidad antes mencionadas. Aunque todo ello signifique dejar en el camino libertad y conciliación familiar. Eso por la parte de la empresa, pero no es menos importante el interés de los sindicatos valedores del convenio por ceder a las presiones de aquellos que reclaman cobrar sus horas extras, aunque ello implique dinamitar el concepto de sindicato de clase (Sindicalismo que mira más allá de estas cuatro paredes).

El convenio es la ley, ratificada por la empresa y por la mayoría de la representación social. Eso no lo podremos negar, pero a nosotros tampoco nos pueden negar la posibilidad de ver las cosas de manera diferente bajo un prisma muy simple: **"trabajar para vivir y no vivir para trabajar"**. La sacrosanta productividad nunca puede estar por encima de nuestra felicidad. Llamadnos raros si queréis.

---

# ESCUELA DE MANTENIMIENTO (TTC)

---

No es ninguna novedad si decimos que la actual dirección parece empeñada en acabar con la sección de mantenimiento, sí, aquella misma sección que en un ejercicio de solidaridad decidió de manera voluntaria y en bloque no colaborar con la empresa en un momento de conflicto. Lo apuntamos porque parece que eso no sentó bien, pero aún así, la empresa continúa con su plan de destrucción hacia la sección de mantenimiento.

El último caso, el de la Escuela de mantenimiento o TTC: hace tres años firmamos un acuerdo por el que se creaba la citada TTC. Su espíritu era el dar una salida legal a compañeros que llevaban varios años en mantenimiento pero sin pertenecer a dicha sección, ni disfrutar de los derechos que ello conlleva (formación, plan de carrera...). Existía un compromiso de que a medida que se produjeran bajas (vía jubilación y demás) estos puestos serían cubiertos con el personal de la TTC. La cuestión es que se fue yendo la gente y esos puestos fueron a parar a otras dependencias de indirectos, seguro necesarios, pero no más que en mantenimiento. Ahora han pasado los tres años de permanencia que marca el acuerdo y "donde dije digo, digo Diego". Años de experiencia, trabajo e ilusión, directamente al cubo de la basura.

Ante esta situación, los tres sindicatos hemos consensuado una posible salida: hacer valer una cláusula del acuerdo que permite prorrogar su estancia durante un año a la espera que se defina la plantilla para la nueva realidad del MQ281. Eso al menos posibilitará partir de unas necesidades reales y sobre todo dar una salida, sino a todos, a la gran mayoría de los compañeros que llevan muchos, muchos años esperando que se les haga justicia.

El mismo día 20, mantuvimos una reunión al respecto y la verdad es que la empresa no parece muy por la labor. A nuestro favor está el hecho que los compañeros de Zona Franca han hecho la misma petición y por supuesto asistimos la razón y la justicia.

En cualquier caso, se quedó en no abordar una renovación sistemática de los compañeros de la Escuela, al menos, hasta que volvamos a hablar. Es más que evidente que la solución o no de los problemas de la TTC, tendrá mucho que ver con la solución definitiva a la situación definitiva de mantenimiento que, a día de hoy, sigue instalada en la indefinición, la improvisación (4 jefaturas en 2 años) y los designios de una consultoría externa llamada IMPROVA.

---

Salud. El Prat a 22 de marzo de 2017.