

Hace ya veinte años que se aprobó la ley de prevención de riesgos laborales en nuestro país. Pese al avance que supuso la introducción de esta normativa todavía queda mucho por hacer, más cuando la aplicación de esta normativa en este país, no fue implantada por convencimiento o cultura preventiva de la patronal española ni de los diferentes gobiernos de turno que se han ido alternando el poder hasta el momento. Sino que por el contrario, el motivo real fue la imposición por parte de Europa para evitar una “competencia desleal”, por el coste añadido que suponía prevenir los accidentes y enfermedades de los trabajadores/as. . La acción sindical en las empresas es la herramienta imprescindible para la mejora de nuestra salud laboral el cumplimiento de la legislación vigente. Por ello nuestra actuación sindical debe poner en primer plano los comités de Salud Laboral. Para ello se deben implementar los reglamentos de los comités de salud laboral y desarrollar el comité intercentros de salud laboral.

Lo que demuestra que el único interés que prevalece para ellos es el estrictamente económico, por lo que hemos de ser los trabajadores/as quien estemos en una lucha constante, tanto en exigir la aplicación de la normativa actual como la mejora de la misma.

Desde CCOO en esta legislatura hemos tenido un papel primordial en muchas de las cuestiones que están en el ámbito o tienen una relación directa con la salud laboral, como ha sido el descubrir y exigir a la empresa sus obligaciones de información a la R.S como empresa autoseguradora.

Esto, junto con las diferentes campañas realizadas, ha sido fundamental para entre otras cosas poder detectar con mayor facilidad la derivación indebida a la seguridad social de todo aquello que pudiera ser una enfermedad profesional o accidente de trabajo. Reconociendo de esta forma el origen profesional de la contingencia y así poder actuar de forma preventiva sobre el puesto de trabajo.

Por otro lado, por primera vez se ha conseguido que se elaborara una evaluación de los riesgos psicosociales, además mediante el método istas 21, método elaborado por el instituto de salud de CCOO al ser el más garantista para obtener un resultado más exacto.

El resultado del informe de la evaluación de riesgos psicosociales demostró una alta coincidencia con lo que reflejo nuestro documento de acción sindical de la pasada conferencia y muchas de las reivindicaciones de nuestro programa electoral.

El análisis para establecer las medidas correctoras se convirtió en un mero “tramite” de obligado cumplimiento perdiendo efectividad a la hora de implementar medidas correctoras eficaces, más acuciado en algunos centros, por la influencia de la correlación de fuerzas existente.

Lo que significa que hemos de continuar trabajando sobre este tema.

Hoy si tuviéramos que resumir los principales problemas en referencia a la salud laboral que afectan a los trabajadores en SEAT lo podríamos en hacer en tres:

- El aumento de las patologías físicas derivadas de los movimientos repetitivos y malas posturas.
- Los riesgos psicosociales producidos por la organización del trabajo y el aumento de la carga de trabajo tanto en el colegio obrero como en el técnico.
- La derivación indebida a la seguridad social de posibles EE.PP y AA.TT.

Por eso los documentos que sean aprobados en la VIII conferencia deben recoger las medidas concretas necesarias para abordar estas problemáticas, manteniendo una continuidad con el trabajo realizado en esta última etapa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ante la ofensiva establecida en estos últimos años aprovechando la crisis, cuestionando tanto la utilidad de los sindicatos como la propia negociación colectiva. Esta ha vuelto a ser una demostración de que es la mejor herramienta para defender los intereses de los trabajadores/as. Un ejemplo evidente, es la propia negociación del 19 convenio colectivo que ha supuesto la consecución de un porcentaje muy alto de nuestros objetivos marcados en la pasada conferencia.

La estrategia en la negociación en cuanto a los procesos participativos para la elaboración de la plataforma, información durante el desarrollo de la misma y la realización de un referéndum en la decisión final, ha sido un acierto. El dotar de los mecanismos de participación e información haciendo partícipes a toda la afiliación de la negociación ha supuesto recuperar una característica identitaria de nuestra organización. Por lo que debemos acordar fórmulas que aseguren y mejoren esta dinámica

Los próximos años van a suponer un cambio en la industria desde el punto de vista de la digitalización, conectividad y tecnificación, esto va a afectar tanto en las especialidades como en número de puestos de trabajo. Además, muchas de las materias tratadas hoy desde el punto de vista sindical, se pueden ver afectadas de forma sustancial pasando a tener una posición diferente en la escala de prioridades.

Por lo que los documentos que salgan de la VIII conferencia deberán afrontar de forma estratégica esta nueva realidad que puede influir de forma determinante en el mundo del trabajo como elemento central del reparto de la riqueza y por lo tanto reparto del trabajo.

Cada vez más, las empresas se están apropiando de las herramientas que los sindicatos facilitaban a los trabajadores para tener opinión e información, llegando a cuestionar la necesidad de los sindicatos y su organización.

La empresa intenta tomar el protagonismo de la información sobre el convenio, los acuerdos y los pactos alcanzados, siendo la primera en informar de los mismos.

El futuro de los puestos de trabajo del sector de la automoción, pasa por el cambio tecnológico al vehículo eléctrico, esto implica la implantación en nuestro país de nuevas fábricas de baterías, de automóviles y cambios en la red eléctrica urbana con puntos de recarga residenciales y públicos. Tenemos la responsabilidad como sindicato de propiciar y acelerar el acuerdo entre administraciones y empresarios para no quedar descolgados en este aspecto dentro de la UE y no tener que pasar de ser un país de los de mayor producción de automóviles a uno que precisa reconversión del sector.

AFILIACIÓN

CCOO en SEAT ha sido determinante en esta última etapa consiguiendo condicionar en las diferentes decisiones que se iban tomando. Todo ello lógicamente, manteniendo la unidad de acción necesaria tanto por una cuestión aritmética como de convencimiento, para hacer un frente común ante la empresa, en lo que se supone que son intereses compartidos.

Este condicionamiento tiene una relación directa con nuestra representatividad, por lo que la consecución de objetivos que nos marquemos en estos documentos dependerá en gran parte de nuestra capacidad afiliativa.

Por lo que esta etapa se deberá caracterizar por una potenciación de nuestro perfil propio, evitando que nuestro trabajo lo acaben rentabilizando otras organizaciones. De ahí que deberemos elaborar propuestas concretas para mejorar nuestra estrategia propagandística junto con la elaboración de campañas afiliativas que conecten con la plantilla actual.