

La sociedad en su conjunto y la juventud en particular (Millennials, generación Z) demanda un modelo de organización de trabajo que prime el empoderamiento de los trabajadores/as, permitiendo el desarrollo profesional a través del enriquecimiento de las tareas y la formación continua, así como potenciar la conciliación de la vida laboral y personal.

Para ello es imprescindible dar un impulso al desarrollo del nuevo sistema de clasificación profesional por niveles pactado en el 19 Convenio Colectivo de SEAT. Este sistema de clasificación tiene que servir para poner en valor la formación como herramienta para favorecer el enriquecimiento y desarrollo profesional del trabajador/a, así como para dar objetividad y control sindical a las promociones, marcándonos como objetivo la elaboración de planes de carreras transparentes..

Es necesario abordar la flexibilidad en ambos sentidos siempre de forma interna y pactada, adaptándose a las puntas de demanda y evitando de esta forma medidas traumáticas desde el punto de vista del empleo por un lado, y por otro, potenciando la conciliación de la vida laboral y familiar con medidas como la mejora de las condiciones de la reducciones de jornada, etc..., garantizando además el necesario descanso ante la celebración de jornadas adicionales con el objetivo de mantener y crear más empleo.

Por todo esto hemos de tender a la reducción efectiva de la jornada individual, abordando esta reivindicación como una herramienta redistributiva de las riquezas que se obtiene de los avances tecnológicos (Industria 4.0) y de la mejora de la productividad

Para que el empleo sea de calidad tiene que ser estable y con derechos, en ese sentido un objetivo de CCOO tiene que ser reducir a la mínima expresión el uso de ETT, primando el contrato SEAT tanto eventual con mayor control sindical y fundamentalmente el contrato indefinido, avanzando en un acuerdo marco de empleo con la representación social.

Tenemos que tener un mayor control sobre las externalizaciones y las subcontrataciones con el objetivo de luchar eficazmente contra la precariedad laboral que se esconden muchas veces tras estas empresas, así como detectar y denunciar los posibles casos de cesión ilegal de trabajadores, marcándonos como objetivos recuperar faenas externalizadas y sus plantillas.

## TECNICOS Y MANTENIMIENTO

Tiene que ser una prioridad para CCOO potenciar la acción sindical hacia estos colectivos, por lo que es necesario avanzar en la coordinación de un grupo de trabajo de ámbito intercentros, que permita conocer mejor su realidad específica y dar respuesta a sus demandas

La digitalización de las empresas así como los avances tecnológicos (Industria 4.0) hace necesario fortalecer los planes de formación continua para adaptarse a estos cambios, pero también lo es para favorecer el enriquecimiento y desarrollo profesional del trabajador/a y mejorar la polivalencia que permita cambiar de área o función.

En el marco del desarrollo del nuevo sistema de clasificación profesional por niveles, es necesario desarrollar herramientas de trabajo que permitan tener actualizadas las descripciones de los puestos de trabajo, para garantizar una correcta clasificación profesional y fijar un plazo de forma transparente para alcanzarla a través de la elaboración y publicación de planes de carrera, acabando con la tiranía a la hora de otorgar las “categorías”

Es necesario avanzar hacia sistemas de trabajo específicos regulados y con control sindical (teletrabajo, flexibilidad horaria, etc..) para estos colectivos que permitan una mayor flexibilidad con el objetivo de potenciar la conciliación de la vida laboral y personal.

En lo referente al colectivo de mantenimiento, la mejora del acuerdo alcanzado en el marco del 19 Convenio Colectivo es importante pero insuficiente, por lo que se hace necesario un nuevo acuerdo que mejore el actual y recoja las nuevas macro-especialidades, garantizando además el acceso a los módulos de formación necesaria.

La pérdida de plazas en este colectivo fruto de las diferentes reducciones de objetivos en áreas indirectas, es un gran problema para el correcto funcionamiento de mantenimiento y además se ha convertido en el cuello de botella de los alumnos que provienen de la escuela de formación y que se encuentran en el TTC.

Tiene que ser un objetivo la correcta aplicación del art. 83 del 19 C.C. que permita por dar el descanso necesario a la plantilla por las jornadas generadas, así como aumentarla en aquellas dependencias que la media de jornadas pendientes de disfrutar este por encima de 75.

Es necesario un mayor control de los trabajos externalizados para recuperar aquellos que se realicen de forma periódica y que aporten valor añadido para potenciar a mantenimiento y garantizar su futuro.