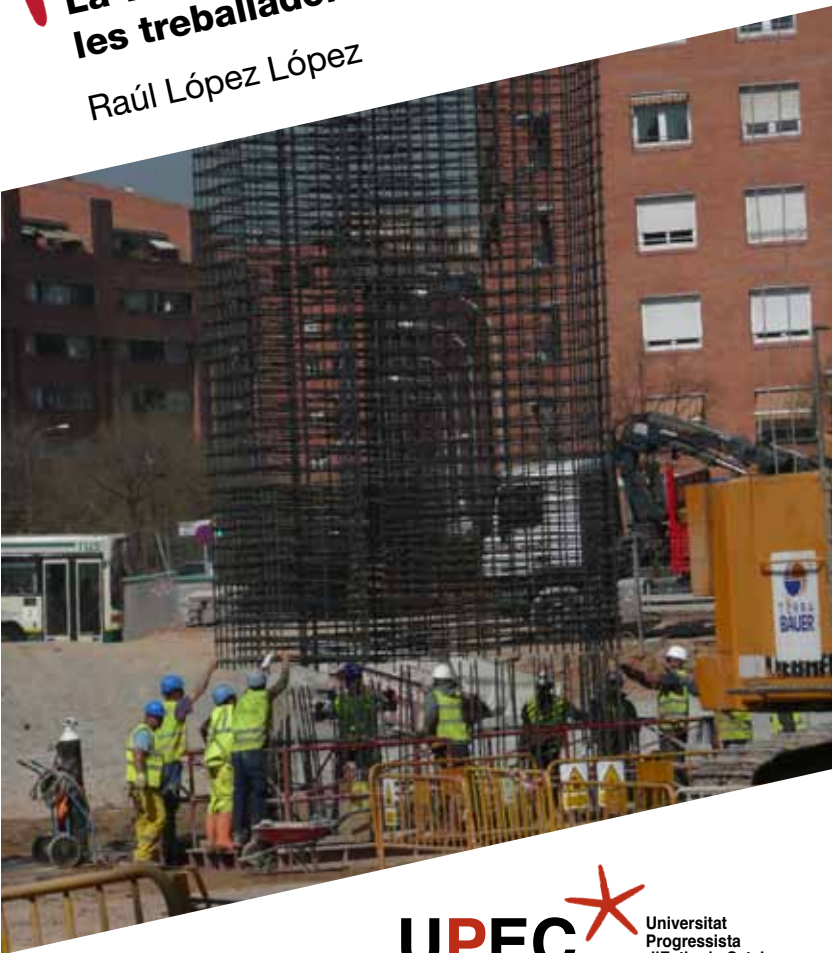


24

La veu dels treballadors i les treballadores a Nissan

Raúl López López



UPEC



Universitat
Progressista
d'Estiu de Catalunya

Universitat Progressista
d'Estiu de Catalunya (UPEC) és filla d'un
llinatge que no vol que resti desconegut.
Fills i néts de les aspiracions de les classes
populars catalanes del segle XIX, plasmades
en el seu vell lema "Instruir-vos i sereu lliures, associeu-
vos i sereu forts, estimeu-vos i sereu feliços", fills i néts
de l'esforç de la primavera republicana dels anys trenta
on s'anunciava que "Per damunt de tot, cultura.
Res no quedarà de l'esforç cívic dels nostres dies sense
la pressió d'un ambient que ens porti a tots pels
camins més càlids de la intel·ligència" i fills i néts de
l'antifranquisme social i polític que aconseguí reconstruir
la raó democràtica al nostre país, volem que el llegat del
passat també teixeixi el nostre present cap al futur.



Autor: Raül López López
Assessorament lingüístic: Montse Alba i Mar Olivé
Coordinació de la publicació: Montse Alba

Edita: UPEC
Producció: Primera Impressió
ISBN. 978-84-614-1980-7
DL. B-27555-2010

El contingut d'aquesta publicació pot ser reproduït, sempre que se'n citi la procedència.

Aquest llibre està imprès en paper certificat FSC, Boscos Ben Gestionats, Fons controlades i fusta i fibra reciclada.

**Empreses i sectors en crisi.
La veu dels treballadors i les
treballadores a Nissan**



Raúl López López

Secretari General Intercentres de CCOO
del grupo d'empresa Nissan a Espanya

Bon dia a tots i totes. En primer lloc -com ha fet la meva companya Maribel- agrair l'espai que des de la UPEC ens doneu a tots nosaltres, que representem la veu dels treballadors i treballadores, en aquests moments de situació de crisi que portem vivint des de l'any passat i en els quals als treballadors, desgraciadament, no se'ns dóna la notorietat que hauríem de tenir en els mitjans de comunicació, davant les diferents patronals que sí que tenen més veu en els mitjans de comunicació i en els quals hem de sentir en aquests moments, amb més afany encara, on es troba aturat el diàleg social, i des d'on les diferents patronals exigeixen, com a solució a aquesta crisi, mesures com ara l'abaratiment de l'acomiadament, les rebaixes de les condicions socials, la congelació salarial.

Com si de veritat aquestes mesures anessin a solucionar la crisi i l'únic objectiu de les quals és



augmentar-ne els beneficis de les arques, beneficis que pot ser que s'hagin reduït, però segueixen tenint-los; aquestes són les solucions que estan posant les patronals al damunt de la taula i creiem que és bo que, en aquest espai, se sentin les solucions que tenim els representants dels treballadors i les treballadores i que s'escoltin.

6

Em centraré i donaré una petita explicació de NISSAN a Espanya, de la situació en què es troba cada centre, com l'està vivint el conjunt de treballadors i treballadores, i faré especial atenció als centres de Barcelona que estan vivint, potser, una de les pitjors situacions laborals amb què es pot trobar un treballador o treballadora, com és l'extinció del seu contracte de treball. Situació vers la qual molts de vosaltres segurament ja estareu informats, pel seguiment de mobilitzacions que hem vingut fent des de l'any passat, i que ha tingut la seva repercussió en els diferents mitjans de comunicació i des dels quals hem pogut fer arribar al conjunt de la societat els greus problemes pels quals passaven els treballadors i treballadores d'aquestes plantes.

És aquí on vull centrar la meva intervenció i explicar com, gràcies a una bona gestió sindical i grà-

cies a la mobilització conjunta de tots els treballadors i treballadores, les coses, tot i que semblin difícils i impossibles, tenen solució si en l'horitzó es posa un objectiu assequible, al final el pots assolir, si et centres i fas tot el possible; mai, mai no s'ha de donar res per perdut perquè quan dones les coses per perdudes llavors sí que no tenen solució. Això és el que vam fer a les plantes de NISSAN a Barcelona i ara explicaré quins són els fruits que s'han aconseguit.

NISSAN a Espanya està formada per tres companyies:

- Nissan Iberia, S.A.
- Nissan Forklift España, S.A.
- Nissan Motor Ibérica, S.A.

Nissan Iberia, S.A és la companyia encarregada de la comercialització en el mercat espanyol i portuguès dels productes Nissan amb seu social a Barcelona.

Nissan Forklift España, S.A és una de les plantes dedicades a la fabricació de carretons elevadors i



un dels majors centres de producció europeus en aquest sector.

Nissan Motor Ibérica, S.A és l'empresa encarregada de la fabricació de vehicles i components d'automoció i centrada en vehicle tot terreny, vehicles comercials i vehicles comercials lleugers. A més, també produeix motors i recanvis per a Espanya i el sud d'Europa. Aquestes produccions són realitzades en diferents plantes i centres repartits per Espanya, com són:

- 8
- Planta de la Zona Franca (Barcelona) dedicada a la fabricació de Powertrain i al muntatge de vehicles tot terreny i comercials lleugers, i produeix els models Nissan Pathfinder, Navara, Primastar, Renault Trafic i Opel Vivaro.
 - Planta d'Àvila dedicada a la fabricació de vehicles industrials lleugers, acoblant els models de camions Atleon, Cabstar i Maxity.
 - Planta dels Corrales de Buelna (Cantàbria) dedicada a la fosa i mecanitzat de components.
 - Planta de Montcada (Barcelona) dedicada a l'estampació de peces de carrosseria.

- Centre Tècnic Zona Franca (Barcelona) dedicat a la planificació, desenvolupament, assaig i homologació de vehicles.
- Centre logístic del Prat de Llobregat (Barcelona) dedicat a la distribució de recanvis i accessoris a la xarxa de concessionaris Nissan per al sud d'Europa.
- Centre logístic Nissan Distribution Service (Barcelona) dedicat a la distribució de vehicles a Europa, Amèrica i Àsia, fonamentalment.
- PCC (Parts Consolidation Centre), des d'on s'exporten a diferents regions peces i components de producció per a la producció a altres plantes de Nissan en aquestes regions.

En total en el conjunt de plantes i centres de Nissan a Espanya, hi haurà al voltant d'uns 6.500 treballadors i treballadores directes de NISSAN i uns 10.500 llocs de treballs a diferents empreses proveïdores i sotscontractades que treballen, en aquest cas, per a l'empresa principal.

A tots els centres estem patint els cops durs d'aquesta crisi i l'estem sofrint en primer terme els

treballadors i treballadores, que som als qui més està afectant aquesta situació. A la planta de Cantàbria, estan en un nivell d'activitat que suposa el 40% de la seva producció i per pal·liar-ho d'algun forma estan fent tasques alternatives per poder mantenir el nivell de plantilla, però, de moment, no tenen més càrrega productiva.

10

A Àvila, es troben en una situació de suspensió de contractes temporals i porten ja 3 expedients en un any; la crisi ha colpejat tot el sector de l'automoció, però ha colpejat més fortament el sector dels vehicles comercials lleugers, les vendes de camions han sofert un descens bastant considerable i això ho estan patint en major mesura els nostres companys i companyes d'Àvila. Gràcies a la intervenció sindical i a la negociació, s'ha aconseguit que l'empresa complementi els salaris dels treballadors en situació de desocupació temporal fins al 90%.

Pamplona, on es produeixen com he dit carretons elevadors, també es troba amb un expedient de regulació temporal fins al mes d'octubre que acaba l'esmentat ERO temporal i caldrà esperar, per tant, quina és la situació i veure si es pot anar resolent i sostenint la producció de carretons que produeixen.

El centre logístic de l'Estruch (Prat de Llobregat) és l'única planta que de moment no té cap afectació; és una planta que produeix recanvis per a tot Europa i els recanvis es continuen venent, ja que els clients si no es canvien el cotxe intenten arreglar el que tenen i això redunda en la venda de més recanvis.

La planta de Montcada, que és la que produeix l'estampació, la que fa la xapa, també s'està veient afectada –lògicament– perquè produeix un component més de la producció de l'automòbil i, igual com la planta de la Zona Franca, es troba immersa en un expedient de regulació temporal que arriba fins al 31 de juliol amb un 91% del complement del salari i essent de caràcter rotatiu perquè tots els treballadors/es passin de manera rotativa per l'expedient de regulació temporal i no s'hi estiguin uns més que uns altres.

Aquesta és la situació actual en què es troben tots els centres; com veieu totes les càrregues productives de tots els centres es troben en uns mínims amb expedients de regulacions temporals uns i salvant-los amb càrregues de treball, uns altres.



Ara centraré la meva exposició a explicar quina és la situació de NISSAN a les plantes de Barcelona (Zona Franca i Montcada) amb la presentació per part de Nissan de l'expedient de rescissió de contractes de 581 treballadors/es i per a això faré una breu pinzellada d'aquestes plantes des de l'any 2004.

12

Aquell any les plantes de Barcelona ja passaven per un problema a causa de la seva baixa producció -al voltant de 100.000 unitats any, que per a una planta amb capacitat d'unes 180.000 unitats anuals significava estar al 50% de la seva capacitat- i que no complia els marges empresarials de beneficis que la multinacional tenia marcats.

Aquell any iniciem la negociació del conveni col·lectiu amb un objectiu clar per part de Nissan, reduir en un 32% els costos productius per poder fer viable la planta i que generés beneficis, i amb el nostre objectiu de millorar i augmentar les condicions salarials i socials i que se'ns adjudiqués un nou producte per consolidar les plantes.

Després d'una dura negociació es firma el conveni col·lectiu que aconsegueix unir els interessos d'ambdues parts i comencem la producció del nou

tot terreny Pathfinder i el Navara, a més de la furgoneta Primastar i Trafic. Aquests vehicles experimenten un augment important en les vendes i conseqüentment les produccions comencen a pujar. Això provoca una necessitat de plantilla per poder atendre les demandes existents i comencen les contractacions.

Al voltant de 1500 treballadors i treballadores entren a Nissan i després de diferents acords d'ocupació aconseguim que es quedin amb contracte indefinit gairebé tots. L'any 2007 queden encara prop de 400 treballadors de contracte i malgrat que Nissan els necessita, no vol reconvertir els seus contractes a indefinits, cosa que provoca una denúncia del Comitè d'Empresa davant la Inspecció de Treball perquè forci Nissan a regularitzar la situació d'aquests treballadors i treballadores. Finalment Nissan, davant la denúncia plantejada pel Comitè d'Empresa i la pressió exercida per la Inspecció de Treball, accedeix i reconverteix els contractes a indefinits, i tota la plantilla d'aquestes plantes queda amb contracte indefinit.

A principi de l'any 2008 es comença a entreveure un canvi en els gustos dels consumidors i de la seva part seva es comença a tenir una major



consciència sobre el medi ambient; això comporta que baixi la demanda del tot terreny per l'alt grau de contaminació de CO₂ que produeix. Les vendes baixen i, conseqüentment, les produccions.

14 La direcció de Nissan ens fa saber que està preparant un expedient de rescissió de contractes de 450 treballadors i treballadores que sobren per la caiguda de la demanda. Amb aquesta decisió es veu ben clar quines són les actituds de qualsevol multinacional: quan hi ha demanda, poden generar ocupació -això sí, temporal, tret que se'ls obligui a fer-ho indefinit i això només és possible si existeix un sindicalisme fort- però, al menor problema, recorren als acomiadaments sense tremolar-los el pols i davant d'això, de la mateixa manera només és possible fer-los front amb la fortalesa dels sindicats i els treballadors i treballadores units.

Els sindicats, per evitar els acomiadaments, fem la Direcció a negociar mesures alternatives, com ara acords de flexibilitat a la baixa en els quals els dies de no producció els treballadors i treballadores ens quedàvem a casa cobrant el mateix sou i devíem aquell dia per recuperar quan augmentés la demanda productiva, a més d'un pla

de baixes voluntàries incentivades. Amb aquesta mesura de flexibilitat s'aconsegueix reduir els dies de producció, i es recuperen aquells dies quan la producció ho permeti. Mentre el treballador o treballadora està a casa cobra el 100% del salari i quan hagi de tornar els dies que deu, a més cobrarà una quantitat econòmica superior. Amb aquesta mesura el treballador o treballadora contribueix a solucionar part del problema de baixa producció i al seu torn veu recompensat l'esforç realitzat amb una percepció econòmica superior.

A més, s'activa un pla de baixes voluntari incentivat per a totes aquelles persones que decideixin per un motiu o un altre abandonar la companyia, però, lògicament, amb una bona quantitat econòmica que anava dels 12.000 euros als 60.000 euros. Aquesta mesura té bona acollida i provoca que el volum de plantilla es redueixi en més de 400 treballadors i treballadores.

Aquestes mesures donen resultats i eviten que Nissan decideixi presentar l'ERO anunciat de rescissions de contractes, ja que amb ambdues mesures s'aconsegueix d'una part reduir els dies d'activitat i també el volum de plantilla. Així, es veu clarament com amb l'aportació d'idees a la taula



de negociació per part de la representació dels treballadors/es es poden aconseguir solucions que no tenen per què anar directament en contra dels interessos dels treballadors i treballadores i que aconseguen unir els interessos d'ambdues parts.

16 És en aquestes dates que ja es comencen a preveure els primers signes de l'actual crisi que estem patint, provocada per un sistema capitalista neoliberal que ha basat els seus objectius de beneficis en aquest sistema tan agressiu i pel qual els sindicats ja portem anys intentant avisar que tard o d'hora aquest sistema s'ensorraria, tal com ha passat.

És llavors quan els bancs deixen de prestar els diners i quan els clients que ja no poden accedir a aquest capital deixen de comprar. En primer lloc cau el sector de la construcció i seguidament el de l'auto, colpejant clarament Nissan, sobretot a Espanya per la classe de vehicles que comercialitzem. Els tot terreny, que ja havien experimentat una baixada de vendes, cauen encara més i també les furgonetes, atès que l'autònom, que n'és el verdader client, no té accés a crèdits dels bancs, també deixa d'adquirir aquests productes.

Davant d'aquesta situació Nissan decideix presentar un nou expedient de rescissió de contractes de 1.680 treballadors i treballadores, gairebé un 40% de la plantilla del moment, al·legant que no pot suportar aquest nivell de plantilla amb produccions tan baixes. A això se suma la decisió presa anteriorment l'any 2007, dins de l'aliança Nissan-Renault d'obrir una fàbrica a Tànger per poder produir al voltant de 400.000 vehicles anuals. Vehicles que serien de baix cost i furgonetes, la qual cosa provoca una competència directa amb les plantes de Barcelona pel que fa a la producció de furgonetes. Això, sumat a la decisió de la multinacional de produir un model de furgoneta a Tànger, pel qual la planta de Barcelona havia lluitat per poder-lo produir, ens fa pensar que aquest expedient pot amagar una decisió pitjor encara, com és una deslocalització de l'activitat industrial a Catalunya.

I aquesta la portarien a terme en dues fases, una amb els acomiadaments de 1.680 treballadors i treballadores, el 40% de la plantilla, i deixar així reduïda a la meitat l'empresa per continuar amb la producció dels vehicles actuals que tenen una difícil situació de vendes, un per ser un tot terreny i la furgoneta per ser al final del cicle de la seva vida.



En una segona fase, una vegada passats dos o tres anys, procedirien al tancament definitiu de l'activitat industrial de les plantes de Barcelona per ser la situació econòmicament insostenible i aportant, per tant, raons econòmiques. Tot això provocaria una situació veritablement preocupant per a la indústria a Catalunya, ja que per aquesta decisió no sol es veurien afectats els treballadors i treballadores de l'empresa principal, també els milers i milers de treballadors i treballadores d'empreses proveïdores, sotscontractades, de components, etcètera, que es veurien abocats al tancament, obligats per la decisió de Nissan.

Davant d'aquesta perspectiva no hi ha cap altra resposta que la confrontació total del conjunt de treballadors i treballadores per evitar tant sí com no que la decisió que sembla que té presa Nissan amb la seva planta de Barcelona es pugui dur a terme. La Direcció de Nissan intenta negociar amb els sindicats dins del marc del període de consultes de l'expedient, però sense retirar-lo i sense assegurar el futur.

La resposta dels representants dels treballadors i treballadores és clara i concisa: no acceptem negociar res, si abans no es retira l'expedient. No parla-

rem de minimitzar l'afectació sense saber quin és el futur d'aquesta planta, perquè això significaria firmar el final d'aquesta empresa en un termini de dos o tres anys i això, lògicament, no ho anàvem a fer.

Iniciem llavors un procés de mobilitzacions per tot Barcelona en defensa de l'activitat industrial de Nissan a Catalunya, procés que ens porta a manifestar-nos als carrers un dia sí i un altre també. Mobilitzacions en les quals no estàvem sols, secundats en unes per treballadors i treballadores d'empreses directament vinculades amb Nissan i que es podien veure igualment afectades i també ens sentim recolzats pel conjunt de la ciutadania de Catalunya.

El lema que encapçalava totes les nostres manifestacions era clar i concret: exigíem la retirada de l'expedient de 1.680 acomiadaments i l'obertura d'una taula de negociació per debatre sobre el futur de la planta i en la qual s'escoltés l'opinió dels treballadors. Com sempre, els sindicats triem la via del diàleg davant la posició empresarial d'executar les seves decisions sense consultar.

Nissan no estava disposada a accedir a les nostres pretensions, però l'administració no tenia un paper



fàcil per poder autoritzar els acomiadaments sol·licitats per Nissan, en un context de crisi com l'actual i de la magnitud plantejada per Nissan.

I els treballadors i treballadores no anàvem a posar fàcil a l'administració prendre aquesta decisió i ens vam proposar que si finalment autoritzaven l'ERO, aquest tingués un cost polític molt alt per a l'administració, ja que en aquests moments difícils és quan més hem d'esperar que les persones que hem elegit políticament perquè ens representin han d'estar a l'alçada de les circumstàncies quan els ho requerim.

20

Aquesta estratègia conjunta duta a terme pels sindicats amb el suport de tots els treballadors i treballadores va donar els seus fruits, i és que no hi ha cap decisió empresarial a la qual no es pugui donar la volta si s'aconsegueix que tots els treballadors i treballadores estiguin units. Cal marcar uns objectius clars i assequibles, no equivocar-se i caminar endavant fins a aconseguir-los. El dia 10 de desembre Nissan decideix retirar l'expedient presentat i obrir una taula de negociació conjunta per discutir el futur de les plantes de Barcelona a Catalunya.

Aquesta va ser una primera batalla guanyada davant una decisió equivocada de Nissan i que va donar la raó als nostres plantejaments. I gràcies a l'esforç de tots i totes i al suport del conjunt de la societat aconseguim modificar els plantejaments d'una multinacional i això va ser per l'estratègia sindical plantejada i el suport incondicional del conjunt de treballadors i treballadores en defensa dels seus llocs de treball i de l'activitat industrial a Catalunya.

Nissan decideix llavors presentar un expedient temporal, mentre duri la negociació, expedient que no porta l'acord dels sindicats perquè entenem que una eina com els ERO temporals no han de ser emprats per aquelles empreses que no garanteixin la seva continuïtat en el futur i això Nissan encara no ho havia fet. Els treballadors i treballadores aportem de la nostra desocupació generada un 70% del nostre salari i no estem disposats a fer-ho en empreses que després, en 6 mesos, acabin tancant. No obstant això, aquest ERO sí que va ser autoritzat per l'administració.

A partir de gener de 2009 comença la taula de negociació per debatre el futur de Nissan a Catalunya, de com ho veu l'empresa i de com ho



veiem els sindicats. Nissan només estava disposada a parlar d'un nou model de cotxe elèctric per a la planta de Barcelona i des del nostre punt de vista això no era el que consolidaria l'activitat dels centres.

Entenem que el desenvolupament i la producció d'un vehicle elèctric és un fet molt positiu, però encara no estan preparades les infraestructures, ni el client està preparat per adquirir en grans quantitats aquest tipus de vehicles. Aquesta no era la solució a curt termini per a la planta de Barcelona, més aviat era una aposta a llarg termini.

22

És per això que exigíem nous productes convencionals derivats del petroli per poder assegurar l'activitat de les plantes de Barcelona, que sumats al desenvolupament d'un vehicle elèctric pogués fer-nos veure un futur més clar que el que havia presentat la Direcció de Nissan fins a la data.

I continuem a la taula de negociació amb el nostre posicionament i amb els nostres arguments, convençuts de les nostres idees i que mantenint la mateixa posició podíem canviar les idees d'aquesta multinacional, encara que les decisions fossin preses des del Japó. I ho aconseguim, el 25 de

febrer aconseguim assolir un acord de Pla Industrial de futur que garantia la continuïtat de les plantes, objectiu irrenunciable per part dels sindicats.

Aquest acord contenia una adjudicació d'una nova furgoneta per a l'any 2009, que inicialment estava previst realitzar-la a la planta de Tànger i que, per causa de la crisi, l'aliança Nissan-Renault va decidir paralitzar les inversions al Marroc. A més aconseguim un altre producte dels segments B i C, a adjudicar l'any 2010 i començar a fabricar-lo el 2012. I a tot això, cal sumar-hi el desenvolupament del cotxe elèctric -com una cosa complementària- que faria que les produccions el 2012 tornessin a estar en plena activitat.

Aquests tres productes aconseguixen consolidar les plantes de Nissan a Barcelona, assegurar-ne el futur i per donar major credibilitat al Pla Industrial s'acompanya d'una inversió de 650 milions d'euros, ja que aquest Pla Industrial no seria creïble sense un volum important d'inversions.

A més, es pacta un mínim de plantilla garantit de 2.800 treballadors i treballadores, que passi el que



passi tenen assegurada la seva continuïtat a Nissan. Una vegada assegurat el futur amb inversions i nous productes, ens toca anar reduint el volum de plantilla fins al ue s'ha pactat en l'acord de Pla Industrial, amb mesures no traumàtiques, i per a això pactem un seguit de mesures com baixes voluntàries incentivades, amb un mínim de 23.000 i uns màxims de 120.000 en funció de l'antiguitat de cada un.

24

També pactem un expedient de prejubilacions, per donar una sortida còmoda a aquells treballadors i treballadores que porten tota una vida a Nissan i als quals ja toca descansar. Es pacta un dels millors acords en aquest sentit i es dóna una sortida a 154 treballadors i treballadores amb la prejubilació.

Altres mesures que acordem és pactar baixes voluntàries incentivades amb reingrés assegurat quan els volums de producció tornin a ser alts i faci falta més plantilla. En aquest sentit es pacta una quantitat mínima de 15.000 i màxima d'una anualitat, amb reingrés assegurat no més tard de l'1 d'abril del 2012. A més, aquest reingrés es farà en les mateixes condicions de sortida del treballador/treballadora, és a dir, mateix salari, antiguitat i

grau perquè no hi hagi cap perjudici per al treballador/treballadora que es vulgui apuntar a aquesta mesura.

I la data de retorn que es posa té la seva explicació perquè és quan ja funcionaran tots els productes acordats i Nissan tindrà necessitat de reincorporar tots els treballadors i treballadores apuntats als reingressos.

Es pot dir que tots aquests pactes no eren el plantejament inicial de Nissan, ja que l'empresa tenia altres idees que anaven en contraposició dels plantejaments sindicals, com eren un acord de prejubilacions en pitjors condicions, una menor quantitat indemnitzatòria per a les baixes voluntàries i un reingrés de treballadors i treballadores sense antiguitat, ni grau, ni el mateix salari.

Una vegada més, la posició inflexible dels representants dels treballadors i treballadores de no acceptar aquests plantejaments va fer possible el pacte final.

A més, també ens marquem com a objectiu buscar més càrregues de treball que ens permetin augmentar el volum mínim de plantilla garantit en



l'acord de Pla Industrial. I es va aconseguir, també, en recuperar unes tasques externalitzades i que suposaven augmentar aquest mínim en 100 treballadors i treballadores més, deixant-los en 2.900.

Amb totes aquestes mesures s'aconsegueix reduir l'excedent de 1.680 treballadors i treballadores que hi havia l'octubre de 2008 a l'actual de juliol de 598, gràcies al bon funcionament de la taula de negociació i a les mesures acordades. Però Nissan es cansa d'esperar per resoldre tot l'excedent i decideix presentar el 16 de juny un expedient de rescissió de 598 contractes, donant així per finalitzada la taula de negociació.

26

La posició sindical en aquell moment és no negociar dins del marc del període de consultes de l'expedient, perquè tenim arguments més que provats que les coses es poden fer d'una altra manera, com així hem fet i com han funcionat durant tots aquests mesos de negociació

Perquè davant una absència de futur hem aconseguit assegurar-lo, perquè d'un excedent de 1.680 treballadors i treballadores hem passat a un de 598, perquè s'han aportat idees constructives a la taula que han funcionat, perquè la taula de nego-

ciació és la via que s'ha de prendre i no la de la confrontació, perquè els sindicats hem demostrat estar a l'altura dels esdeveniments i respondre amb arguments i perquè les empreses han d'aprendre que tot allò relacionat amb els treballadors i treballadores que representem, ho han de consensuar abans amb els sindicats.

Sol·licitem la retirada una vegada més de l'expedient, perquè sabem que en un període curt de temps, una vegada passat l'estiu, la situació pot canviar, poden venir més produccions d'altres plantes del grup que facin que hi hagi feina per a la totalitat de la plantilla actual. A més, la situació de vendes després de l'estiu pot canviar amb la incorporació dels plans d'ajuda al desballestament dels diferents governs europeus. Nissan ho sap i per això accelera la decisió de presentar aquest últim expedient abans de l'estiu.

En aquest sentit sols ens cap una possibilitat i és la de mobilitzar-nos una vegada més al carrer, en defensa dels llocs de treball; teníem una eina que era la negociació en una taula i amb la presentació de l'ERO ens l'han tret, però no ens han tret l'altra eina que tenim i que és la mobilització. Aquesta eina és única i està en poder de tots els



treballadors i treballadores i si se sap usar pot aconseguir que les empreses canviïn els seus posicionaments inicials.

Una vegada acabat el període de consultes la decisió d'autoritzar o no aquest expedient estarà a mans de l'Administració i fins a aquell moment continuarem mobilitzant-nos dia a dia.

28

Finalment la decisió que va prendre l'administració via el Departament de Treball va ser la d'autoritzar la rescissió de 548 contractes definitius i uns altres 150 amb dret a reingrés quan les produccions ho permetessin. Amb aquesta decisió l'administració va donar per liquidat el conflicte de Nissan viscut durant prop d'un any i deixa al carrer gairebé 700 famílies.

Els sindicats no ens quedem aturats i vam interposar un recurs d'alçada a la totalitat de l'expedient del qual encara esperem rebre una resposta a dia d'avui. A més, prestem ajuda i assessorament legal a tots aquells treballadors i treballadores que ho van demanar i que ho van necessitar per poder interposar les reclamacions individuals oportunes. L'administració no ha sabut estar a l'alçada del que els ciutadans –i treballadors i treballadores–

reclamàvem i ha cedit a la pressió d'una multinacional que veia com podia canviar situació i no tenir arguments per poder reduir la plantilla segons els objectius marcats. Crec que s'haurien de revisar les causes aportades per Nissan per sol·licitar l'autorització d'aquest últim expedient i es veuria clarament que les raons o causes alegades han deixat de tenir solidesa, com ja anunciàvem els sindicats el mes de juliol.

Després de tot aquest procés viscut el que ha de quedar clar tant als treballadors i treballadores de qualsevol empresa, com al conjunt de la societat, és que les coses es poden canviar, està en les nostres mans canviar les decisions que altres persones han pres, només cal estar segur de la capacitat de mobilització, segur dels teus plantejaments, tenir unes idees clares i amb arguments, saber explicar les teves idees i els teus plantejaments per convèncer que hi ha una altra manera de fer les coses i que vols explicar-ho, i si tot això coincideix en el temps i saps dur-ho a terme, les coses es poden canviar com hem sabut fer a Nissan, que preveia un possible tancament de les plantes i al qual hem sabut donar un futur a l'activitat industrial d'aquestes mateixes plantes i consolidar-ne el futur.




I tot això ha estat gràcies a una bona estratègia sindical des de l'inici i al suport total que ha donat el conjunt dels treballadors i treballadores que han vist que aquesta era l'única sortida i ha estat el camí que han pres.

Consell Social

- Comissions Obreres - CCOO
 - Unió General de Treballadors - UGT
 - Fundació Josep Irla
 - Fundació l'Alternativa
 - Fundació Nous Horitzons
 - Fundació Rafael Campalans

 - Acció Escolta de Catalunya
 - Acció Jove - Joves de CCOO
 - Associació Catalana per la Pau
 - Avalot
 - Casals de Joves de Catalunya
 - Cooperació
 - Entorn SCCL
 - Escola Lliure El Sol
 - ESPLAC - Esplais Catalans
 - Fundació Catalunya Segle XXI
 - Fundació Ferrer i Guàrdia
 - Fundació Pere Ardiaca
 - Fundació Terra
 - SOS Racisme

 - Associació de Joves Estudiants de Catalunya - AJEC
 - Associació d'Estudiants Progressistes - AEP
 - Ateneus Laics
 - Col·lectius de Joves Comunistes - CJC-Joventut Comunista
 - Estudiants en acció
 - Fundació Cipriano García
 - Fundació Josep Comaposada
 - Joventut Socialista de Catalunya
 - Joves d'Esquerra Verda – JEV
 - Món-3

 - Associació Catalana d'Investigacions marxistes
 - Càtedra UNESCO de Sostenibilitat de la UPC
 - Coordinadora per a la Memòria Històrica i Democràtica de Catalunya
 - Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya
 - Sin Permiso
 - Suburbe-Associació Cultural Estenent el desastre
 - DeBarris sccl
- 

Ponències 2009

més enllà de la crisi

UPEC  **Universitat
Progressista
d'Estiu de Catalunya**

Amb la col·laboració de

 **Generalitat
de Catalunya**

 **Diputació
Barcelona**



Ajuntament de Barcelona