



## **A LA CONSELLERIA DE TREBALL DE CATALUNYA**

### **A LA DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL**

#### **CONTRAINFORME AL EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO 153/08 PRESENTADO POR SEAT POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR EL 12 DE JUNIO DE 2008**

Don LUIS DONCEL RAMOS, con DNI nº 35.091.395 L, en nombre y representación de la Sección Sindical de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) en el centro de Seat de Martorell, con domicilio a efectos de notificación en Carretera de Esplugues nº 46, 08940 Cornellá, y Don FRANCISCO FELIPE SELAS PARRILLA, con DNI nº 37.358.946 T en nombre y representación de la Sección Sindical de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) en el centro de Seat de Zona Franca, con domicilio a efectos de notificación en Vía Laietana 18, 9ª, 08003, Barcelona, por medio de este escrito, comparecen ante ese Organismo y, como mejor proceda en Derecho, **DICEN:**

Que por medio del presente, habiendo tenido conocimiento respecto de la interposición de solicitud por parte de la empresa SEAT S.A., de expediente de regulación temporal de empleo, esta parte viene a comparecer en el mismo y a realizar las siguientes

#### **ALEGACIONES**

**PRIMERA.-** Que se ha tenido conocimiento de la interposición de solicitud de expediente de regulación temporal de empleo, con base en los paros convocados por las patronales del sector del transporte, así como, por trabajadores autoempleados, convocados unas y otros, por Fenadismer, Confedetrans y Antid, al menos, que a esta parte le conste, pudiendo acreditarse en el momento oportuno todas las organizaciones y personas que hayan convocado a los referidos paros y bloqueos de carreteras.

Que a esta parte no le consta se haya instado ante la Dirección General de Trabajo, ni ante Organismo alguno de la autoridad laboral, cierre patronal de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y de aplicación.

**SEGUNDA.- Que entiende esta parte, en el presente supuesto no nos encontramos ni ante un caso fortuito ni ante un supuesto de fuerza mayor como se ha alegado por la empresa solicitante.**

Así, el Código Civil establece en su artículo 1105, en atención a la liberación del cumplimiento de las obligaciones respecto de los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, “(...)nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”.

Que en tal sentido, la propia Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido, en sentencia de fecha 27 de Diciembre de 2001 para una empresa del sector del automóvil y en relación con la producción *just in time*, que no se podía admitir nos encontrásemos ante un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor. Así, frente a la alegación de la propia empresa, se sostiene por el Tribunal Supremo “(...)Esta interpretación, que no compartió la Sala de instancia, ni hace suya el Ministerio Fiscal, tampoco puede compartirla esta Sala, y ello por las siguientes razones: 1) El acontecimiento que la empresa califica de fuerza mayor fue la huelga de transporte convocada a nivel del Estado español que fue conocida por la empresa con varios días de antelación que le permitieron movilizarse para el aprovisionamiento de los suministros necesarios para continuar la fabricación; y dicha huelga, así convocada y conocida, no puede considerarse como un caso de fuerza mayor, tanto si se considera desde el punto de vista tradicional como suceso imprevisto e inevitable, conforme a lo previsto en el art. 1105 CC ( LEG 1889, 27) , como si se considera como tal la circunstancia externa a la empresa o círculo del deudor de acuerdo con la doctrina más moderna, pues, en cualquier caso, como dijimos en nuestra sentencia de STS 22-12-1997 ( Rec.-1969/97 [ RJ 1998, 737] ) citando otras anteriores, la fuerza mayor se constituye por hechos «inevitables, insuperables e irresistibles». La empresa califica de fuerza mayor aquella huelga, pero en términos jurídicos dicha situación, dado el conocimiento previo de la misma, no puede calificarse como hecho constitutivo de fuerza mayor porque se trataba de un hecho conocido con antelación y por ello susceptible de ser remediado por la empresa, aunque en el caso de autos pudiera sostenerse que la empresa no pudo hacer frente a la misma a pesar de su diligencia en usar todo tipo de transportes para proveerse del material necesario para continuar la fabricación, y ello porque ya no fue solamente la huelga sino el sistema de organización y

*medios de la empresa los que concurrieron a hacer ineficaz el suministro adecuado*” (las negritas son propias).

Pues bien, dicha argumentación, debe ser traída al presente supuesto, no sólo porque nos encontramos ante supuestos idénticos que los analizados por el Alto Tribunal, sino porque la referida doctrina respecto de la interpretación de supuestos de caso fortuito o fuerza mayor es unánime por el Tribunal Supremo, respecto de la exigencia de que el hecho fuera imprevisible e inevitable. En tal sentido invocar la Jurisprudencia de Sala Primera del Tribunal Supremo, que en el mismo sentido estableció en sentencia de fecha 18 de Diciembre de 2006 que “(...)el suceso en cuestión ni era imprevisible, ni inevitable, pues para que se pueda aplicar el art. 1105 del Código Civil requiere que se trate de un hecho que no hubiere podido preverse o que previsto fuera inevitable y en el supuesto traído ahora a la censura casacional ni el incumplimiento de la entrega de los moldes se debió tan sólo a la existencia de un conflicto laboral que impidiese tal lícita exigencia, **ni tal conflicto fue imprevisible ni inevitable**” (negritas propias).

En el presente caso se habían anunciado los paros y cortes de carretera previamente, por lo que existiendo medios alternativos, como el transporte ferroviario, los paros no existen a la fecha presente, ni se puede establecer la existencia de causa de fuerza mayor o caso fortuito a futuro.

**TERCERA.-** Que la fuerza mayor alegada por la empresa, la supuesta carencia de suministros y piezas, no muestra sino el propio fraude social y jurídico, toda vez que ella misma, al igual que el resto de empresas de automoción, adoptaron los sistemas de trabajo de “justo a tiempo” al amparo de su poder de organización del trabajo para adaptar sistemas y recursos en base a conseguir un rendimiento productivo del trabajo suficiente en una economía competitiva.

Así y en base al principio legal del poder de organización del trabajo (ius variandi), se adoptaron los siguientes sistemas:

1. **Producir o comprar lo necesario, en la cantidad justa y en el momento oportuno.** Con lo cual se utiliza el "pull system" y la producción en función de la demanda real.
2. **Se mejora la competitividad mediante la diversidad y la flexibilidad.** Así pues, el precio de venta no se fija estrictamente en función de los costes, se producen pequeños lotes de cada producto y se establecen centros de trabajo polivalentes.
3. **Se eliminan todos los costes innecesarios.** Este sistema considera que los stocks no son necesarios, se propone la preparación de la producción instantánea, la mejora constante de la calidad, la minimización de los transportes internos, la minimización de fallos e incidencias en el funcionamiento de los equipos y la reducción de los tiempos de mano de obra.
4. **Se busca la máxima eficiencia, flexibilidad, calidad y productividad del proceso productivo.**
5. **La simplificación de los sistemas de información.**
6. **Aumentar la relevancia de la incidencia del elemento humano en el funcionamiento del proceso productivo.** Así, se procede a formar y motivar al personal, se utiliza personal calificado y polivalente y se definen las tareas de forma que el trabajo se convierta en "enriquecedor" para el operario.
7. **Se establecen relaciones de cooperación con proveedores y clientes.** Lo que comporta:
  - ✓ La selección de pocos (en el límite sólo uno) proveedores para cada elemento a comprar, en base a la garantía de calidad de sus productos y a su capacidad de suministro.
  - ✓ Se establecen relaciones contractuales (de colaboración e incluso de compromiso de compra) a largo plazo con los proveedores.
  - ✓ Los lotes de compras son pequeños y con envíos frecuentes.
  - ✓ Se reduce la inspección de compras. Se pretende eliminar el control de recepción, por la garantía de calidad de los proveedores.
  - ✓ Se colabora con los clientes con el objetivo de lograr un flujo de pedidos lo más regular posible.

De esta forma, se decide eliminar los stocks, reduciendo los costes al máximo y se llega a acuerdos con los proveedores que deben garantizar los suministros en tiempo ajustado a la necesidad de producción, la cual debería venir fijada por la demanda del mercado, no sólo local sino global o internacional, al mismo tiempo que se conciertan con los proveedores contratos a largo plazo para su suministro en exclusiva.

Este sistema, a elección voluntaria de las propias empresas fabricantes, y que se enmarca en el ámbito del poder de dirección de la empresa, se encuentra desarrollado desde la responsabilidad empresarial y el riesgo y ventura empresarial, ahora bien, la adopción de dichos sistemas de organización del trabajo y de producción, así como las formas organizativas de gestión de mano de obra, ya supusieron la eliminación de miles de puestos de trabajo ocupados en sistemas de almacenaje y transporte, utilizado en aquellos momentos

la razón técnica y organizativa del artículo 51 ET para reducir los costes de producción (costes laborales, almacenaje, plantillas, etc.) para extinguir los contratos de estos trabajadores y maximizar beneficios.

Esta razón técnica y organizativa, fue aceptada, en su momento, por la Autoridad Laboral, la cual supuso un traspaso con cargo a los costes del erario público de las prestaciones contributivas y no contributivas de miles de trabajadores, subvencionando de esta manera, el beneficio privado de estas empresas, las cuales optimizaron sus dividendos, siguieron en el mercado y obtuvieron y obtienen importantes beneficios. En el presente momento, nos encontramos ante una nueva forma de trasladar costes a la sociedad, llevando a los trabajadores, que pierden su puesto de trabajo, y que de una u otra forma asumen los costes del mercado, a sufrir un traspaso total del riesgo y ventura empresarial de los empresarios a ellos mismos.

Si admitimos que el poder de dirección de la Empresa conlleva adaptar sus recursos por causas técnicas u organizativas u productivas y además admitimos que se encuentran amparados por la ley de proceder a introducir los sistemas de trabajo denominados en síntesis de *justo a tiempo* y, además, admitimos que miles de trabajadores salieron por la vía de los EREs, extinguiendo sus puestos de trabajo, no podemos por menos de exigir la existencia de previsión, de planes alternativos, por si en un momento determinado los proveedores que le suministran piezas o transportistas que las trasladan de un sitio a otro, deciden ejercer sus derechos fundamentales de interrumpir sus obligaciones contractuales por ejercitar su derecho a la huelga o cierre patronal o aún más, que en un momento dado decidan simplemente no cumplir su contrato de suministro de piezas o traslado de las mismas, aún fuera de cualquier legalidad (incumplimiento contractual, cierre patronal ilegal o cualquier otra modalidad).

**CUARTA.-** Que la Dirección de la empresa SEAT ha resultado la primera de las fábricas constructoras del estado español que ha decidido paralizar sus producciones, apenas a unas horas de comenzar el paro de transportes, lo que por una parte es una muestra de la extremada aplicación de los sistemas Just In Time por parte de la empresa SEAT y por otra la prueba de que **estamos ante una realidad inducida por la propia decisión de la empresa de aplicar un sistema logístico que genera unos riesgos que la empresa SEAT y sólo la empresa SEAT debe asumir cuando se dan las consecuencias previsibles de sus decisiones empresariales.**

Es más, posteriormente al inicio de la paralización de las actividades y en pleno auge de la conflictiva situación de paro, sobradamente conocida por los medios de comunicación públicos, la empresa decide iniciar de nuevo la producción en las líneas 1 y 3 en el turno de tarde del miércoles 11 de junio de 2008. Al parecer la empresa consigue encontrar materiales de los modelos Ibiza en los proveedores y estos llegan en plena huelga. Sin embargo para la línea 2, donde se fabrican los modelos Leon y Altea no llegan materiales para poder poner en marcha dicha línea de producción.

En este aspecto hay que reseñar dos cuestiones: en primer lugar, los materiales de las diferentes partes del coche son contratados en un 70% en los mismos proveedores para todos los modelos, por ello es poco explicable que la empresa consiguiera piezas de las líneas 1 y 3 y no de la dos. En segundo lugar, el hecho de que la empresa haya solicitado dos días de “no-producción” concretamente en la línea 2 para el mes de julio, y que los motivos para ello hayan sido el exceso de producción de los modelos de esta línea, permite concluir que la empresa ha “utilizado” a su conveniencia la situación de los paros de camiones para reducir la producción de los modelos León y Altea, rebajar el almacenaje y los costes de inmovilizado y además aprovechar la ocasión para embolsarse unos cientos de miles de euros a cargo del erario público en concepto de ERE de “fuerza mayor”.

**QUINTA.-** Que la empresa no ha aportado al Comité Intercentros, en los últimos años, los datos fehacientes de la situación de almacenaje de coches terminados ni la situación en la red comercial que justifiquen los cambios de calendario por los que se han aplicado días de inactividad. En todas esas ocasiones, como en la actual la empresa se ha limitado a dar conclusiones de sus decisiones pero, en ningún caso, ha aportado datos por escrito que justificaran de manera documental la necesidad de paralizar la producción en esos días.

**SEXTA.-** Que podemos encontrarnos ante un supuesto de fraude de ley, en el que, por medio de las referidas solicitudes se esté llevando a cabo una reordenación y reestructuración empresarial, a nivel de toda la empresa, y que se esté llevando a cabo una transferencia de costes al conjunto de la sociedad eludiendo de este modo las regulaciones legales y de competencia oportunas.

Que igualmente, esta parte entiende que se puede estar produciendo un fraude de ley en las informaciones y alegaciones sostenidas por la empresa, así como respecto de la información entregada a las diferentes representaciones de los trabajadores y del propio período de negociación y de las causas del expediente de regulación temporal de empleo.

Que esta parte viene a invocar sus derechos fundamentales, respecto de la carencia de información respecto del referido expediente instado por la empresa, así como respecto de los datos globales, conforme establece la legislación laboral vigente, por lo que hasta que no se haga entrega de la misma a esta parte, entendemos que no se pueden entender por cumplidos los deberes legales de información establecidos por la legislación vigente.

**SÉPTIMA.-** Que la actuación de la empresa significa, además de todo lo antecitado, una agresión concreta sobre miles de trabajadoras y trabajadores que, por falta de cotizaciones, por estar aplicando reducción de jornada o por estar cercanos a su edad de jubilación o prejubilación, verían mermados sustancialmente sus derechos en los momentos concretos de acceso a los derechos de desempleo.

Esta actuación se inserta en la posible actuación fraudulenta de la empresa que cobrando de los fondos públicos las percepciones de los días que solicita como expediente, provocaría un grave perjuicio personal y económico a miles de personas ajenas totalmente a las decisiones industriales y económicas de la empresa.

**OCTAVA.-** Que el procedimiento por el que la empresa ha enviado a los trabajadores y trabajadoras a su casa no ha significado una dejación total de prestación de servicios a cuenta de la empresa por cuanto era obligación personal de cada uno de los componentes de la plantilla estar a disposición de las decisiones de la Dirección. Efectivamente, cada persona debía confirmar de manera personal, por medio telefónico o de manera presencial ante los medios de comunicación habituales (autobuses SEAT) diariamente si correspondía trabajar o no, en su línea y puesto de trabajo.

En este sentido la realidad de los turnos que han trabajado en el proceso de estos días ha sido la siguiente:

*Distribución de los paros por líneas*

	línea 1, Ibiza nuevo/viejo			línea 2, Altea-León			Línea 3 Ibiza viejo-Córdoba		
	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	no activa	no activa
lunes, 9 de junio									
martes, 10 de junio									
miércoles, 11 de junio									
jueves, 12 de junio									
viernes, 13 de junio									

*Distribución de paros por talleres*

	Prensas			Chapistería T1			Chapistería T2			Pinturas T4			Pinturas T5			Montaje T8			Montaje T9			Montaje T10			Montaje T11					
	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN	TM	TT	TN			
lunes, 9 de junio																														
martes, 10 de junio																														
miércoles, 11 de junio																														
jueves, 12 de junio																														
viernes, 13 de junio																														

De esta forma podemos destacar:

- Mientras en la línea 1 y 3 la inactividad se reduce a cinco turnos de un total de 15 (33%) y dos de cinco (40%) respectivamente, en la línea 2, la inactividad alcanza a 12 turnos de 15 (75%).
- Teniendo en cuenta que los talleres han estado trabajando para las líneas 1 y 3 en parte de los turnos (zona rayada de la cuadrícula) la inactividad total ha afectado por talleres en un total de 25 turnos de 125 (20%), la parcial 48 de 125 (38'4%). Una traslación de media aritmética permite concluir que la inactividad general significó un total aproximado del 39% de los turnos del total de días afectados.

En cuanto al centro de Zona Franca, la relación paros vendrán reflejadas en horas dado el menor alcance de los mismos.

	trabajadores/as afectados	horas paro
lunes, 9 de junio	60	480
martes, 10 de junio	186	1.488
miércoles, 11 de junio	144	1.152
jueves, 12 de junio	140	1.120
viernes, 13 de junio	60	480
	<b>TOTAL</b>	<b>4.720</b>

**NOVENA.-** Que han sido públicas y notorias las declaraciones del propio Ministro de Trabajo D. Celestino Corbacho de rechazo a la actitud de las empresa y a la posibilidad de aceptar expedientes de regulación por estas causas.

En efecto, son repetitivas las declaraciones reflejadas en la prensa, valiendo a modo de ejemplo las del diario “El País” de 13 de junio de 2008 :

*...De este lado, la huelga ha abierto a su vez una nueva polémica, en este caso en el ámbito laboral, después de que algunas empresas como SEAT, Ford, Bridgestone o Heineken, entre otras, hayan anunciado Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) temporales ante el parón provocado por los paros y bloqueos. En este sentido, el ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, advirtió ayer que cualquiera de estas iniciativas que llegue al Ministerio "será examinado con lupa".*

**DECIMA.-** Que por medio del presente escrito, esta parte viene a solicitar se nos tenga como parte en el presente expediente conforme a lo regulado en el artículo 30 y siguientes de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como, por tener la condición de interesado conforme al artículo 31 de la referida norma legal, teniendo representación en los órganos unitarios de los trabajadores de la referida empresa, así como, aún no teniéndolos, concurre la condición de sindicato representante de los intereses generales de los trabajadores, más allá de los de sus concretos afiliados, a los cuales obviamente representa, y dentro de los fines amparados por la Constitución española, en su artículo 7.

Y en virtud de todo lo anteriormente expuesto,

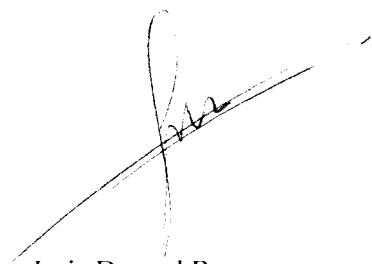
**SOLICITAMOS A ESTE ORGANISMO**, que a la vista de este escrito con las copias y documentos que lo acompañan, lo admita y, en su virtud, teniendo por realizadas las manifestaciones contenidas en el cuerpo del mismo, tenga a este sindicato como parte en el procedimiento de las referencias marginales, expediente de regulación temporal de empleo de la empresa SEAT S.A., así como, **acuerde remitir a este sindicato, toda la documentación aportada por la empresa, dándole traslado de todas las actuaciones que se produzcan en el seno del mismo, y se le tenga por opuesto a la solicitud empresarial, inadmitiendo la propia solicitud empresarial o, subsidiariamente, previos los trámites oportunos, acuerde desestimar la referida solicitud, por así proceder en Derecho.**

En Barcelona, a 16 de Junio de 2008.

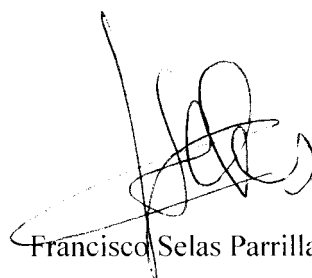
**OTROSÍ SOLICITAMOS**, que conforme establece el artículo 20 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, el órgano administrativo que se estime incompetente para la resolución de un asunto remitirá directamente las actuaciones al órgano que considere competente.

**SOLICITAMOS DE NUEVO**, que teniendo por hechas las manifestaciones contenidas en el anterior otrosí, se tengan por realizadas a los efectos oportunos, por así proceder en Derecho.

En fecha y lugar "*ut supra*".



Luis Doncel Ramos



Francisco Selas Parrilla