

En Madrid, a 4 de junio de 2026

RESPUESTA AL COMUNICADO INTERNO DE LA EMPRESA

La Dirección ha recurrido al manual de siempre: **desactivar a una plantilla unida en plena negociación del Convenio, dibujando un escenario de incertidumbre y dificultades** mientras prepara una operación empresarial tan relevante como la venta del Grupo a TATA. **Estrategia tan conocida como previsible.**

No vamos a permitir que se utilice el MIEDO y la INSEGURIDAD para condicionar a los trabajadores y trabajadoras, con el único objetivo de que **terminemos aceptando como inevitables los recortes y retrocesos que la empresa pretende introducir** en esta negociación. **La plantilla de Madrid NO ES RESPONSABLE de los resultados del Grupo, ni de los errores estratégicos, comerciales o de gestión que han existido.** Resulta llamativo que ahora se pretenda trasladar a los trabajadores y trabajadoras la responsabilidad por un riesgo empresarial que corresponde, exclusivamente, a quienes toman las decisiones y perciben importantes retribuciones por hacerlo.

Los trabajadores y trabajadoras **ya estamos realizando, una vez más, un importante esfuerzo económico soportando un ERTE** desde el pasado mes de octubre. **No vamos a aceptar que, además, se nos exijan nuevos sacrificios para solucionar problemas derivados de planificaciones y decisiones empresariales equivocadas o de una excesiva dependencia de determinados proveedores.**

¡Claro que reconocemos la importancia de las inversiones anunciadas para la llegada del proyecto MY28! Sin embargo, estas inversiones, no pueden utilizarse como moneda de cambio para justificar recortes de derechos ni para condicionar la negociación del Convenio Colectivo, las inversiones son decisiones empresariales necesarias para garantizar la competitividad y aumentar la rentabilidad futura de la compañía y se realizan con ese objeto, generar mayores beneficios y crecer como empresa.

En relación con el Convenio, queremos recordar que **la representación social ha realizado numerosas propuestas** para alcanzar un acuerdo equilibrado y responsable. Pero un Convenio sostenible no puede construirse sobre renuncias de los trabajadores, mientras se pide comprensión permanente ante cada puntual dificultad empresarial. **Socializamos pérdidas, pero no los enormes beneficios de los últimos 5 años.**

Cuando la empresa habla de "Convenio sostenible", "Flexibilidad", "Productividad" o "Paz social", conviene traducir correctamente esos conceptos:

- **Salarios por debajo del IPC** y pérdida de poder adquisitivo, mientras reparten dividendos.
- **Mayor disponibilidad para modificar jornadas**, según las necesidades empresariales (como hace 2 días).
- **Rebajar el Complemento IT**, sin entrar a valorar hablar de tiempos en negativo o MIX de producción.
- **Silencio y resignación durante el proceso de venta** porque pretenden desarrollarlo sin conflictos.

Nos preocupa especialmente que, una vez más, se utilice el **absentismo como argumento recurrente para señalar a la plantilla.** La Dirección conoce, perfectamente, que las causas son mucho más profundas y complejas: **picos de producción, cargas excesivas, organización deficiente, polivalencia mal gestionada, movilidad funcional permanente, eliminación de comodines, falta de personal de apoyo** con la negativa constante de cubrir bajas con la incorporación de contrataciones (fijos discontinuos, entre otros) o la **derivación sistemática de determinadas dolencias a la Seguridad Social.**

Ha llegado el momento de que demuestren el mismo compromiso que nos exigen. **Deben respetar los acuerdos alcanzados como el del ERTE y negociar un Convenio Colectivo que reconozca el esfuerzo realizado durante años por esta plantilla.** La próxima reunión del viernes será una buena oportunidad para comprobar si la Dirección está dispuesta a avanzar con la plantilla o contra ella.

LA FUERZA DE ESTA NEGOCIACIÓN RESIDE EN LA UNIDAD DE LA FÁBRICA. NO NOS VAN A ASUSTAR. NO NOS VAN A DIVIDIR. NO NOS VAN A DESACTIVAR