



Confederació General del Treball (CGT)

Secció Sindical de SEAT - Martorell

Nota nº:	20/14	Fecha:	4 - julio - 14
-----------------	-------	---------------	----------------

Nota a: Vicepresidente Recursos Humanos: Joseph Schelchshorn
Relaciones Laborales y Planificación: Juan Sánchez Quesada
P.C. Relaciones Laborales; Pedro Ramírez Santiago
Comisión Negociadora Acuerdos Mantenimiento
Sección Sindical UGT de SEAT
Sección Sindical CCOO de SEAT

Asunto: Acuerdos de Mantenimiento

Señores;

Ante la firma del acuerdo del Centro de entrenamiento de Mantenimiento (Technical Training Center, TTC) por parte de la mayoría sindical, sin discusiones previas con la CGT, hemos debatido sobre la decisión de estampar nuestra firma en dicho acuerdo, por medio de la Asamblea de afiliados del pasado sábado 28 de junio de 2014. De dicha asamblea ha salido el siguiente acuerdo, que les transmitimos:

- Hemos decidido firmar dicho acuerdo. Por ello nos adherimos al mismo y esperamos que nos faciliten el documento para firmarlo en los próximos días.**
- En cualquier caso, les transmitimos la unánime posición de los trabajadores pertenecientes al sector de Mantenimiento, y que hacemos nuestra en la CGT:
 - Los acuerdos firmados no establecen qué sistema se usará para la entrada de los trabajadores/as en el TTC. **En el caso de los aprendices de Seat debe ser directa (no sólo preferente), ya que su preparación actual, por medio de la formación dual, les capacita más que de sobra para este tipo de puestos. Para el resto de personal entendemos el acuerdo debería recoger un sistema objetivo de entrada para ocuparlos.**
 - Que los hasta cuatro años de formación o entrenamiento que recogen estos acuerdos son un nuevo escalón en lo que podríamos llamar "carrera profesional" que aumenta los obstáculos para llegar a consolidar sueldo y categoría como profesional de Mantenimiento.
 - Que el haber "renegociado" el acuerdo de Mantenimiento de 1 de diciembre de 1.996, en cuanto a la fórmula de entrada en los servicios de este sector, deja patente que también es posible "renegociar" aspectos de dicho acuerdo que han quedado obsoletos y generan una problemática y rechazo en la plantilla de Mantenimiento; **los topes numéricos por categorías.**
 - La plantilla de Mantenimiento entiende mayoritariamente que dichos topes, de hace casi 20 años, han quedado totalmente obsoletos y **sólo generan desmotivación entre profesionales, muchos de ellos/as de la escuela de aprendices de Seat, con toda la formación alcanzada y ampliada sobradamente**, que llevan demasiados años alcanzando su calificación para una mayor categoría, pero



quedando "aprobados, sin plaza" por culpa de dichos topes o directamente suspendidos como castigo o represalia.

- o **Que es necesario renegociar esta situación para eliminar dichos topes y generar un plan de carrera que asegure un tiempo máximo para acceder a dichas categorías. Y en caso de vacantes, antes del tiempo que se acuerde para llegar a cada categoría, que se pudiera acceder mediante la mejor puntuación de un examen al efecto.**
3. Que por medio del presente documento les solicitamos a todas las partes implicadas, la **apertura de una mesa de negociación, por medio de la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de Mantenimiento**, donde se dé una salida a las justas reivindicaciones de la plantilla de Mantenimiento para la modificación del acuerdo de 1996, **por la que se eliminen los topes numéricos de cada categoría y se acuerde un plan de carrera con plazos máximos de estancia en cada una de ellas para que todos los profesionales de mantenimiento, cumpliendo con los requisitos de formación y aptitud lleguen a la máxima categoría en un tiempo razonable para ambas partes.**
 4. Que la aplicación de los citados acuerdos se está realizando incorrectamente cuando la empresa mantiene un objetivo de Budget que está muy por debajo de las necesidades reales de Mantenimiento, cuestión que queda totalmente probada con la cada vez mayor número de trabajadores subcontratados en estas tareas.
 5. Que la empresa incumple también dicho acuerdo cuando usa las plazas destinadas a los profesionales de oficio para cubrir puestos técnicos o de gestión que nada tienen que ver con la carrera profesional de Mantenimiento.
 6. Que la empresa incumple desde hace más de tres años el acuerdo de enero de 2010 por el que debía desarrollarse un sistema de evaluación por desempeño, que en el caso de Mantenimiento ayudaría a clarificar la verdadera estructura organizativa y así eliminar acciones unilaterales de las jefaturas. Ello conllevaría también una descripción de tareas de cada puesto de trabajo, de manera acordada.
 7. Que la nueva realidad de formación "dual" está generando una problemática en el aspecto formativo que hay que resolver ya que se pretende que todos los operarios de mayor experiencia sean "formadores" de los nuevos aprendices, mientras dichas funciones están claramente reservadas y compensadas económicamente sólo para los tutores designados para ello.
 8. Por último, creemos que este tipo de acuerdo de formación y carrera profesional, claro y transparente, podría aplicarse también a otros servicios de carácter indirecto, técnico o administrativo, con el objetivo de asegurar tanto unos planes de carrera objetivos y sin discriminaciones personales, como una mayor profesionalidad de la plantilla en beneficio del mayor valor añadido que la capacitación contrastada, genera para cualquier empresa.

Esperamos una respuesta pronta y positiva, a nuestra justa petición.

Atentamente.



Diego Jesús Rejón Bayo
Portavoz de CGT en el Comité Intercentros..



Recibí:

4/7/14