



ERE SEAT, 2013-2014

INFORME DE LA CUARTA REUNIÓN DE 18/07/2013

Esta reunión había sido convocada sin hora de finalización, por lo que se nos pretendía hacer ver que sería conflictiva y con mucho trabajo.

Finalmente después de empezar tres cuartos de hora tarde y un receso de una hora, podemos contar que de reunión efectiva no se ha llegado a las 2 horas. Lo que demuestra que ha habido trabajo previo.

La representación de la empresa inicia la reunión reducida argumentando que están analizando medidas productivas para reducción del excedente que nos plantearían.

Piden orden en la reunión por temas

Se revisa el acta, donde se piden modificaciones:

CCOO pide que se modifique el acta aclarando petición de desglose de lanzamiento y mejora del proceso

CGT pedimos rectificación en el acta sobre nuestra intervención por haber confundido personas por coches de aumento en las líneas 1 y 2 (57 y 65 coches, no personas semanales en cada línea).

Se incorporan a la reunión más representantes de la empresa que toman la palabra para explicar datos que se habían solicitado en la anterior reunión.

- Cantidades de personal con 55 o más años : 332 de los que 89 son MOD
- Cantidades de personal con 53 o más años : 425 de los que 225 son MOD

La Representación social dice que no le cuadran los datos y la empresa acepta revisarlos.

Se pide también desglose por segmentos.

La empresa ha mirado, para 2014, cambiar de línea a los que tengan que trabajar por desafectación, no habría problemas.

- Explican la composición del absentismo donde se dispara al 8% en montaje segmento A (modelo León)
- Datos de afectados mayores de 55 por dependencias con el estado de sus bolsas sumadas y días de JI pendiente de disfrutar, con un resultado total de horas positivas.
- Lo mismo para los que tienen menos de un año de antigüedad que son 50 y la bolsa también resulta positiva en 152 horas.
- Darán los datos de la bolsa de horas nominal pero solo con NIS. Reconocen que dan esta información por petición de CGT y por requerimiento de Inspección.
- En el Plan Social responden a la petición de incluir idiomas en la formación, aclarando que en las horas recogidas en el ERE no es viable, pero propondrán curso online desde casa para el tiempo de ERE y que se pueda seguir esta formación una vez estando fuera del ERE. Y si se van aprobando los cursos, compromiso de costearlo la empresa. Oferta sólo para los que se adhieran a la formación en el tiempo del ERE.

Se valora positivamente la medida por la mayoría sindical, aunque se potencia demasiado los temas que le interesan a la empresa y se plantea que se añadan otros como salud laboral y riesgos.

Se pide aclarar la voluntariedad y se pregunta sobre el complemento por la asistencia a los cursos y si hay topes por asistencia para el cobro, a lo que responden que el 75% de presencia.

CGT planteamos formación en tiempo de trabajo para directamente evitar ir el ERE, no como un plan social del mismo, como argumenta la empresa y que realiza por obligación legal.

La empresa hace presentación de complemento del dinero a pagar por formación en la línea de los otros ERES.

Se responden dudas sobre el cálculo para las reducciones y para los que no cobran antigüedad así como por el mantenimiento de las aportaciones al plan de pensiones

La empresa plantea que se regulará de manera que no haya duplicidad de pago

Se regularizara también los discapacitados permanentes total que tienen convenio especial

Presentan nueva propuesta de reducción de excedentes por los siguientes motivos:

- Por aplicación de traslados a GEARBOX
- También por elaboraciones en ZF debido a pedido de producciones para el Polo de 7.000 unidades 25 menos excedente en ZF, para los meses de septiembre y octubre no habría por tanto afectación en dicho centro. Y para noviembre y diciembre la afectación pasa a ser de 28 y 29 trabajadores.
- Por el desajuste que se produce en las reducciones de jornadas por la eliminación de la ETT, una desafectación de excedente de 23 trabajadores que cubrirían esas reducciones.

Habrà rotación de afectación diario y tendrán en cuenta que aceptan la petición social de que no se llame a regresar del ERE. Serán turnos de ir al ERE coincidiendo con los cambios de turno. (cada tres semanas)

La Representación social mayoritaria: valora la reducción positivamente y solicita que se siga en el esfuerzo. Vigilarán textos definitivos sobre lo recogido en esta negociación, Solicitan que el plazo de información a los afectados sea como mínimo de 10 días como en los anteriores EREs. Mantenimiento de los plazos para hablar de calendarios aunque sean con ERE y no por acuerdo. Voluntarios al ERE piden que no haya veto de la dependencia. Que habrá borrador el próximo día donde piden que se incluya como se tratará la bolsa de horas. Piden conocer por escrito qué propuestas se están haciendo a las reducciones de jornada para que hagan 8 horas. Mejorar el plan social bajando la edad.

La **CGT** planteamos:

- Rechazamos por innecesario este expediente por los propios datos de la empresa en el que se reconocen mayores producciones previstas para este año y el que viene. Además jornadas puntuales se solventan con las medidas de flexibilidad interna ya pactada.
- Para el año que viene no es creíble ni aceptable pretender hacer más coches en 180 días de trabajo para la línea 2.
- Queremos dejar constancia que lo que se solicita es una bolsa costeada por la administración.
- Somos conocedores de la petición a los compañeros/as que están de reducción, de que vuelvan a trabajar 8 h, ofreciéndoles un turno fijo. Esto además de ser inhumano porque antes se les impedía mantener un turno, es una prueba palpable de que no sobran los compañeros de ETT que estaban actualmente cubriendo estas reducciones.
- Y por tanto solicitamos que se retiren los despidos que se les ha presentado, y sean incorporados a plantilla SEAT.
- En todo caso, si no es así queremos que se recoja en el acuerdo la incorporación de dichos compañeros a la mínima necesidad de personal que se tenga en SEAT. Como plantilla SEAT

Proponemos por tanto:

- Realizar los traslados reconocidos como necesarios a los centros de Zona Franca y Gearbox 50 y 80 respectivamente.
- Poner en marcha prejubilaciones de los 73 compañeros que podrían beneficiarse, puesto que para nosotros sí que hay dinero, cuando se pueden repartir entre 7 PECS 1 millón de €.
- Realizar la formación dentro de la jornada laboral y no, enviando al personal al ERE para formarse a cargo de las arcas del Estado con los impuestos de todos.

Se da por finalizada la reunión. Próxima reunión el 22 de julio.

Martorell 18 de julio de 2013