



MESA NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO SEAT 15 de septiembre de 2011.

El presidente pide respuesta de la parte social a lo que planteó la empresa en la anterior reunión.

UGT: antes de hablar de convenio reitera temas pendientes:

- 4 reingresos, si la empresa no responde, tendremos que poner una tienda de campaña en la puerta.
- Prejubilaciones: un plan ya, por contratos relevo o por lo que sea. Son menos de 200. Reunir a los portavoces de los sindicatos ya u otro tipo de negociación pero ya. Estas cosas empeoran el proceso de la negociación del convenio.
- Cambios de volumen de cargas: hay rumores de cambios de cargas y la información debe darse al Comité directamente y antes de cualquier movimiento. No vamos a aceptar que hagáis un taller de ETTs. No se moverá nadie de taller con esta situación. Si no decís quién es el responsable, lo buscaremos. No nos escucháis y así van las cosas.
- Vacaciones: no hay necesidad de esa semana y la cultura laboral en España lo hace difícil. Es el tema que menos se entiende por la plantilla. La experiencia pasada (JI) dice que hay que descartar este tema.
- Sábados: se puede seguir hablando en cuanto a cómo recuperar deuda de la bolsa de horas, pero nada más
- IT-vacaciones: de acuerdo en lo planteado por la empresa ya que lo que se hace es cumplir sentencias.
- IPC: ¿cómo se controla el resultado operativo, y sobre lo previsto? ¿quién da los números? Tendría que haber una Comisión de control, con datos reales. En Alemania están en los órganos de la propia empresa. Tenemos que seguir estudiando este tema porque no se ve claro.
- Temas sociales: recuerda que la ampliación de líneas de transporte es importante y el mantenimiento de todo el sistema de transporte colectivo es innegociable. Reitera ampliación de aparcamientos.

CCOO: no es lógico que tengamos que responder a lo que dijo la empresa en la reunión anterior y que la empresa no responda a la Plataforma que llevamos presentada desde hace 8 meses.

- Hoy tiene que cerrarse el tema de los 4 reingresos y de las prejubilaciones.
- Lanzamiento Q3: está habiendo un gran cambio estructural en los talleres. Eso es un polvorín y puede haber un conflicto muy serio.
- Reconocimos que hubo un avance, pero exigimos el IPC previsto y revisión al IPC real. La subida salarial debe tener un incremento cada año, además. Y a partir de ahí, no estamos cerrados a buscar una fórmula de reparto de beneficios. Porque si luego ganáis 800 MM o 1000 MM, ¿qué?
- Categorías a niveles, se debe cumplir con el acuerdo de 2009. Con la condición de que este tema no signifique nunca pérdidas de salario.



- Señala que los 10 días de JI deben tener compensación en mayor número de horas tal como pone la plataforma.
- Vacaciones: no lo ve nadie. Coincide en que el ejemplo de la JI es duro. Si hubiera más dinero, la gente a lo mejor hubiera visto el tema más aceptable.
- Permisos y la IT hay que sentarse a hablarlo, para que no haya dobles interpretaciones.
- Hay que saber claro qué significa lo de la retribución variable.
- Dietas: tema central para el personal técnico.
- Aparcamientos: problema importante.
- Reducción de jornada; ha de ser sustancial. Incluso Navarra está mejor que nosotros.
- Flexibilidad/21 turnos: lo pactado es suficiente.
- Coeficientes de fatiga, art. 131.

CGT:

- En primer lugar estamos en una negociación de frontón continuo. La empresa viene con órdenes y los sindicatos no vemos movimientos ni capacidad de maniobra. Por ello es necesario que los verdaderos gestores de la empresa se sienten con los tres sindicatos para desbloquear esta negociación. **SI NO EN POCOS DÍAS PODEMOS TENER EL CORTE DE LOS FESTIVOS.** ¿Realmente la empresa pretende tener a la gente trabajando 12 horas sábados y domingos, ETTs, desorganización en las cadenas... y espera que esto no explote y se convierta en un conflicto muy serio?
- Reiteramos los temas pendientes de reingreso de 4 compañeros y las prejubilaciones (la empresa no ha querido hablar del tema en toda la reunión) pero sobre todo hemos insistido en que el lanzamiento del Q3 y la política de contrataciones puede convertirse en otro de los motivos para la convocatoria de movilizaciones ante la cantidad de medidas unilaterales y aplicación de la peor ofensiva neoliberal de la historia de SEAT.
- La respuesta que hemos de dar a la oferta de la empresa, es que antes la empresa ha de responder a la Plataforma de la plantilla. **SOBRE TODO EN MATERIA DE AUMENTO DE FACTORES DE FATIGA Y AUMENTO DE PAUSAS**, con seis días de trabajo, y el aumento a 224 días de trabajo al año, el absentismo se puede disparar. Lo más importante para la CGT es la vida y la salud de la plantilla y los ritmos de trabajo deben bajar para hacer más humano el trabajo.
- Planteamos la propuesta de realizar de forma inmediata las reuniones que hagan falta para entrar a negociar los temas de convenio. No podemos aceptar este proceso teatralizado de reuniones en las que la empresa viene, hace un movimiento virtual y nos citamos para otra semana. Con esto vamos a conseguir el record guiness de la duración de una negociación.
- En cuanto a la reducción de jornada, el objetivo de la humanidad es que las máquinas nos liberen del trabajo. La realidad que vivimos es que conviven miles de robots con jornadas de 16 horas y más días de trabajo al año, que antes. Por eso para la CGT este punto es fundamental también para llegar a un acuerdo.
- La propuesta de la empresa en cuanto a salario puede ser una gran trampa. Los datos de los que disponemos los tres sindicatos, hablan de unas previsiones de ventas para los próximos años que superarían los 600.000 coches anuales. Y nunca tenemos los datos reales de lo que es la economía de SEAT. No estamos dispuestos a aceptar que si va mal, todos estamos mal, pero si va bien los beneficios se vayan todos para VW y los que inflan

los bonus por sacarnos estos tipos de convenio. Nuestra propuesta es: IPC más una subida anual que recupere la pérdida de la congelación del Q3 y además un sistema de reparto de beneficios contrastable y verificable por todos los sindicatos para que la plantilla que genera los beneficios disfrute también de ellos.

UGT: repite argumentos planteados antes por CGT de que el convenio es lo más importante en las relaciones laborales y quienes representan a la empresa no se toman el Convenio en serio. Mientras la RS está al completo, en la RE no hay una parte (producción) que luego hace lo que quiere.

SEAT: tampoco la RS nos dice que sí a nada. Y responden a algunas de las cosas planteadas por los sindicatos.

- Sobre los 4 reingresos; siguen igual.
- Lanzamiento del Q3: siempre os hemos dado los datos de cargas y cambios de líneas. Se informará en los lugares oportunos.
- Esperaban una respuesta más positiva. Pero traen algunas cosas en permisos:
 - Unión de parejas de hecho, 15 días, probándolo documentalmente.
 - Enfermedad grave u hospitalización: que los dos días sean mientras dure la hospitalización.
 - Defunción; 3 días naturales en caso de padres hijos y cónyugue.
 - Cambio de domicilio: darían dos meses, para poder pedir el día, desde el cambio de padrón (al parecer esto ya se hace así, pero quedaría escrito)
 - Horas de lactancia: poder acumular las horas pegadas a las 16 semanas (antes de generarlas).

CGT: negamos que se esté dando la información de movimientos de cargas o de líneas, ni siquiera en la Comisión de Productividad.

UGT: reitera que no se puede aceptar lo que están planificando desde Producción de juntar la gente nueva y de ETTs en un taller, no lo vamos a consentir. Todo lo que se cambie en disposiciones organizativas, debe ser acordado con la RS, tampoco lo vamos a consentir. Plantea reducir 2 días de jornada en cinco años, al menos (esto es algo que no hemos hablado concretamente entre los tres sindicatos)

Reitera lo de la paga al final de la firma del convenio. Plantean que las 4 horas de módulo de arranque se paguen proporcionalmente a las 2 actuales, (el doble)

Si la empresa no cambia de postura, pues no habrá convenio. (¿)

CCOO: valoramos lo que os movéis, pero es muy poco. El convenio tiene que estar claro en sus interpretaciones. Denuncia el descontrol en las líneas por la entrada de ETTs y los cambios en las cargas por línea.

CGT:

- Las interpretaciones no pueden evitarse totalmente, pero palabras como “preferiblemente” o “podrá” generan problemas en el futuro. Por eso es necesario que el convenio tenga reconocidos los derechos sin medias tintas.

- La empresa no ha dicho nada de las jubilaciones y es un tema muy preocupante. Las personas que esperan una solución sin otro motivo de conflicto y de desmotivación colectiva.
- En el caso de los permisos, reconocemos el movimiento, pero en caso de permisos por asistencia a citaciones obligatorias como ante el ICAM, los gestores lo niegan. Este tema ha de solucionarse ya que los compañeros citados lo son por decisión de la Mutua y la empresa.
- El descontrol de la bajada de cargas y la movilidad entre talleres es una prueba de que las relaciones laborales en SEAT atraviesan su peor momento.

La empresa propone reunión para el día 21, horario según la disponibilidad de salas (a las 10?).

El Presidente pide que haya un impulso para la próxima reunión.

Los tres sindicatos nos quedamos a debatir qué hacemos.

UGT; primero, hay que aclarar lo de las subidas y bajadas de cargas. Que se mueva la persona que se queda sin carga, que se mueva el más nuevo en el puesto,

CGT nosotros situamos que este tema, importante, no nos puede hacer olvidar que lo importante es el convenio y resto de temas pendientes por ello planteamos que hay que cortar festivos y alargamiento de jornadas.

Finalmente acordamos el comunicado unitario que se adjunta.