



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

Viene a esta reunión el Vicepresidente de Personal. J. Schelchshorn.

Nos presenta una situación en la que estamos en condiciones negativas y hace una alabanza de los sindicatos que firmaron el acuerdo del Q3. Resaltan las 800 contrataciones. El haber subido el salario del acuerdo es una demostración de la apuesta de Volkswagen por SEAT. Nuevos modelos, estrategia de mercado y costes más baratos...

Más flexibilidad.... En definitiva vuelve a situar los argumentos del inicio del Convenio. Hay que dejar cosas del pasado (¿) Vende la oferta actual como lo que hay. **Quieren firmar antes de Navidad.**

UGT:

Agradece que alguien del Comité Ejecutivo haya venido a la reunión.

Si la dirección no cambia, lo que hay va a ser muy difícil que haya alguna posibilidad de acuerdo. Relata lo que ha pasado en los últimos tres años. La empresa sólo ha hablado de flexibilidad y poco más. El nuevo gobierno no nos traerá nada bueno. Entienden que hay que llegar a un Convenio para que no se pueda empeorar las cosas por lo que diga el Gobierno.

¿Danos la previsión de qué se espera para el 2012?

Ha habido demasiados cambios de dirección en los últimos años. No ha habido continuidad. Ello ha significado inestabilidad también en los modelos.

Al final entregará una nota a la empresa sobre la aplicación de la tarjeta de viajes que ya ha dado casos de descuentos de 1000€ a una persona.

CCOO:

Coincide en que la empresa debe aclarar qué pasa con el 2012. Seguimos siendo informados por rumores.

Los errores en el lanzamiento del Q3 se deben usar para que en el lanzamiento del nuevo León se corrijan.

Se deben presentar oficialmente todos los cambios de dirección que ha habido.

Esta negociación Convenio no nos está gustando.

CGT:

Valoramos la asistencia del Vicepresidente, pero después de haber solicitado reuniones desde hace tiempo, que se nos reúna ahora protocolariamente tras dos meses sin reuniones, no podemos más que pensar que hay algo que no se ha dado en mesas oficiales. Y eso lo rechazamos.

El propio Vicepresidente se comprometió a una transparencia en las Relaciones Laborales y a que todas las fuerzas sindicales serían convocadas a todas las cuestiones que afectaran a la plantilla. Sin embargo se ha repartido un acuerdo de código de conducta que la CGT no ha tenido ni convocatoria de reunión ni negociación, ni conocimiento de este proceso y esto está claramente en contra, incluso, de lo que establece el propio código de conducta. Esto es una prueba de que es sólo papel mojado.

Los tres sindicatos hemos pedido información de previsiones de producciones para el 2012. Esto también es una prueba de que las Relaciones Laborales son un desastre. El Comité Intercentros sólo se reúne a voluntad de la empresa y no para debatir con todos los sindicatos, lo que realmente afecta a la plantilla.

También ha quedado claro que el planteamiento del Vicepresidente de que el Convenio se ha de firmar antes de Navidad sólo se puede dar si se cambia mucho la última oferta de la empresa, que para la CGT es claramente inaceptable.

SEAT : Situación de mercado muy mala. El mercado español ha bajado de 1,6 a 0'8 MM de coches. Las previsiones son de vender sólo 80.000 coches en 2012, en España. Reitera el discurso que llevan haciendo

de que invierten mucho y que los objetivos económicos y de producción son un gran esfuerzo para el futuro. Recuerdan que están apostando por abrir el mercado de China.

En cuanto al Q3 el problema ha sido una mezcla de varios temas; proveedores, piezas... Aunque hay muchos alemanes, es bueno para mantener la calidad para el futuro. Ha habido 4300 coches menos por falta de piezas. Pero para el segundo semestre quieren recuperarlos: ES NECESARIA LA FLEXIBILIDAD.

En cuanto a la calidad, están buscando cosas para que en el lanzamiento del León no ocurran los problemas que en el Q3.

Ha venido hoy a esta reunión porque tras dos meses de no haber nada, ve que hay diferencias entre los sindicatos de valorar la flexibilidad. Reitera que hacen falta más días de fábrica abierta. Quiere dejar claro que estamos en un punto crítico y que tenemos que cerrar el Convenio Colectivo.

El Vicepresidente se va y entran técnicos en Salario Flexible.

Nos presentan los objetivos, las formas, las implicaciones fiscales... Se llevan desarrollando desde hace 10 años. Teóricamente significa un beneficio fiscal claro para el trabajador y un esfuerzo de gestión por parte de la empresa.

Se adjunta el documento presentado.

El presidente plantea que UGT comience las intervenciones de la reunión propiamente dicha de Convenio. Y lo hace!!!

Señala los puntos que hay por ahora:

- 5 años de Convenio, de acuerdo.
- Salario IPC más sistema de aumento por resultados: ¿la empresa plantea cambios en este tema?
- La flexibilidad, ¿la empresa está dispuesta a modificar el tema? Quieren atar que sea informado y negociado (pactado?) siempre con la RS, el desmadre que existe actualmente. Siempre con acuerdo de los sindicatos.
- Pregunta si los sábados trabajados se descontarán de la bolsa de horas.
- Oficial Auxiliar; de acuerdo. Faltaría concretar desde cuando...
- Cuenta de horas unificadas; de acuerdo.
- Ambulancia; hay que mejorar la calidad del servicio médico (atención, sobre todo de los externos) aclarar los problemas que hay con las recetas médicas por parte de la Seguridad Social (puede subir el absentismo)
- A ver qué mejora de ropa hay.
- IT en vacaciones, bien.
- Permisos, falta hijos menores de 16 años, para acompañarlos, dentro de los 16 horas anuales.
- Dietas y Kilometraje: no puede ser que Organización y sistemas impongan las condiciones. Debe estar en Convenio.
- Hay que destopar los 500€ en caso de beneficios y que se consoliden en tablas. La empresa debe clarificarlo.
- Tiene que haber días personales a disposición aunque esté en negativo.
- Algo de reducción de jornada.
- Plus de portavoz tiene que subir. O se quemará esta figura.
- Letra E en tablas. No cuesta dinero
- Elevar el plus de festivos excepcionales para Mantenimiento y servicios especiales.
- Tenéis que quitar el fraccionamiento de las vacaciones. Es antisocial y una cuestión cultural. Esto no aumenta el número de días de fábrica abierta.
- Plan de jubilación, para toda la plantilla de Convenio y ya.

- Plan de pensiones, aportación de la empresa cada año. El seguro de vida igual para todos/as.
- Compensación de horas acumuladas; que se puedan cambiar por pago de coches, créditos, anticipar jubilación...
- Plan de igualdad, que se cumpla ya.
- Leasing-Renting: debe tener continuidad.

CCOO:

- El tema de factores de fatiga
- Reducción de jornada. Al menos dos días de reducción.
- Desorganización de turnos y trabajos.
- Des-topar la paga de 500€ en concepto de beneficios y consolidarla en tablas salariales.
- Condonar días de deuda, que haga la empresa una propuesta.
- El manual de permisos debe estar pactado.
- Jubilaciones pactadas como en Navarra.
- Paga a la firma de Convenio, que se cuantifique.
- El problema es la flexibilidad, ellos no pueden aceptar las cosas que hay en la postura de la empresa: es suficiente la flexibilidad que hay en el actual Convenio y que nunca se ha agotado. En realidad la empresa busca mecanismos automáticos. CCOO nunca ha impedido que se hagan los coches necesarios, caso a caso, siempre se han pactado. Pero no podemos aceptar un cheque en blanco.
- Sacar el fraccionamiento de la semana de vacaciones.
- Hay muchos lanzamientos pendientes, no hay previsiones que haga necesaria más flexibilidad. Esperemos que no sea una decisión tomada

CGT:

Que hable la empresa. Que es quien tenía la obligación de hablar. Lo que hemos dicho, está en las actas del día 14 de octubre. Que hable la empresa en qué cambia del documento del día 14 QUE TODOS LOS SINDICATOS DIJIMOS QUE NO.

En todo caso, ante la intervención, de nuevo política, del Vicepresidente queremos comentar dos cosas:

- La flexibilidad se argumenta como comparación con otros centros de VW. Si es así debemos compararnos con el centro de Pamplona que tiene 211 días de trabajo (tres días menos que nosotros), un máximo de 30 sábados por la mañana de producción adicional y mejores salarios para todas las categorías. **Este es un ejemplo mínimo al que nos tenemos que parecer.**
- Lo que la empresa quiere es un cheque en blanco para producir de manera discrecional. No se puede aceptar de ninguna manera.

SEAT:

Sólo la empresa ha estado poniendo dinero en la negociación. Y los sindicatos no aceptáis ningún tipo de flexibilidad.

Van a presentar un nuevo documento de flexibilidad, pero sólo van a hablar de flexibilidad. Y PIDEN UN RECESO!!!!!!! (después de dos meses)

Tras el receso la empresa trae un nuevo documento sobre flexibilidad:

Prácticamente es lo mismo; ponen dos veces más que hay que acordar los calendarios con los días de producción adicional (lo había pedido UGT en su intervención inicial), mantienen 42 fines de semana sin

concretar tope de turnos en festivos y AÑADEN AUMENTAR SI ES POSIBLE, LOS 224 DÍAS DE JORNADA INDUSTRIAL, siendo entonces la JI de más de 10 días.

Añaden también que se reflejará la bolsa de horas en la hoja de salario (llevamos 10 años pidiéndolo)

UGT: les sobra lo del fraccionamiento de las vacaciones. No aceptan el punto de aumentar los 224 días de JI. Inaceptables el punto 2 y 4. Insiste en que cualquier festivo sea siempre acordado (dicen que ahora los 39 son unilaterales por la empresa) No aceptamos automatismos (que firmaron ellos) Plantean que los turnos especiales han de quedar claro cómo quedan.

Esperan que de los puntos que han planteado antes, den respuesta. No podemos hablar sólo de flexibilidad. Justifica que hay que regular el trabajo en festivos para recuperación y todo lo demás... PORQUE HAY GENTE QUE LLEVA 200 DÍAS SIN PARAR!!!!. Y eso es porque no hay acuerdo ni prórroga de otro. (¿) con esto que está en el texto la empresa no puede llamar a recuperación de coches porque hay que acordarlo y no como ahora que vienen discrecionalmente. Se pone "duro" de que si esto se acuerda, se obligará a cumplir la recuperación de los días... Explica que incluyendo el día 23, se está llamando a venir a cientos de personas engañándoles de cómo se paga un día de JI (que es colectiva y no tiene Plus)

Si hubiéramos parado la recuperación en sábados los alemanes habrían presionado a la empresa SEAT y habría habido problemas.

CCOO: Nos llevamos el texto y lo valoraremos. No aceptan lo de aumentar los 224 días de JI. Un texto con conceptos indeterminados da pánico. Hay mecanismos automáticos por todas partes. Lo que hay es discrecionalidad y punto. Los abogados nos dicen que este texto permitiría que la empresa aplicara las cosas y ante un juez se perdiera. No se podría convocar huelga en sábado porque se descontaría. Quedan pactados los re-trabajos y eso empeora el texto anterior. No podemos firmar por adelantado los re-trabajos. Lo que se firme ahora se puede interpretar en el futuro por otros Gerentes. Espera que se caiga lo de las vacaciones. No pueden dar cheques en blanco.

CGT: Nos parecen inaceptables las propuestas de aumentar la flexibilidad en la actual situación laboral, ya que, aparte de precarizar más nuestras condiciones laborales choca directamente con la actual situación social de 5 millones de parados, no genera más empleo si no que hace que los que tenemos trabajo trabajemos más por menos. Por tanto, no entendemos que alguien puede aceptar estas propuestas.

La empresa plantea nueva reunión para el lunes a las 10:30 en la misma sala del CT. Mañana enviarán el documento con las aportaciones de lo hablado hoy. El día 19 responderán también a algunos puntos de los planteados.

Informan de que el curso de los cuatro compañeros despedidos acaba mañana y el lunes nos presentarán cómo está el tema. Si tienen los datos mañana nos lo darán.

Concluye la reunión cuando son las 22:05 horas