

MESA NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO SEAT 20 de diciembre de 2011.

La empresa presenta un nuevo documento con algunos cambios en turnos, plus de desplazamiento de vacaciones, portavoces, voluntariedad en prejubilaciones, IT en vacaciones también para riesgo de embarazo y 150.000 € por año de aportación al Plan de Pensiones.

UGT: plantean algunas cosas repetidas de otras reuniones. Sitúan que la novedad de contratos temporales de ayer se debe ampliar con la participación de una comisión de los sindicatos para decidir quien pasa a fijo y cuando... También insisten en consolidación de salario en los aumentos ligados a beneficios o pérdidas. Jubilación, hay que aumentar afectados. No puede dar una opinión global porque se lo tiene que leer aún. Hay que añadir una herramienta que impida conflictos como los despidos por bajo rendimiento de 2010. Los datos de 2012 son muy preocupantes. Reitera que haya una paga a la firma del preacuerdo. Y que si los interlocutores de la empresa no tienen capacidad de negociación, que venga el Presidente.

CCOO: comienzan por el Plan de Igualdad planteando que el texto del convenio debe incorporar del Plan de Igualdad. Insisten en que el texto de la flexibilidad es un cheque en blanco que la empresa aplicaría si no hay acuerdo con el Comité y que ningún Juez nos daría la razón a la plantilla. En la revisión salarial las cosas no quedan claras y se ha de mejorar mucho. También repite los argumentos de no al fraccionamiento de vacaciones, de no al cambio en elección de portavoces... El plazo de comunicación de 5 días para el cambio de turno, se deja en nada con la coletilla del final. Coeficiente de fatiga. Manual de permisos conjunto empresa-sindicatos. La subida salarial es insuficiente.

CGT: Aquí hay un guión establecido por la empresa. No es aceptable esta escenificación de repetir continuamente los mismos argumentos y que la empresa sólo haga cambios, que siendo a mejor, significan ligeras variaciones. Ayer planteamos claro que la empresa debe cambiar sustancialmente su propuesta con reducción de jornada, factores de fatiga, letra D para los reingresados de 2005, mejora de las líneas de transportes... puntos que estaban en la Plataforma Unitaria y que algunos han abandonado. Encima la multinacional nos envía un mensaje de Navidad en la que reconoce que el 2011 ha sido uno de los más exitosos de la historia de VW. No sólo eso, mientras se niegan derechos o cantidades irrisorias, vemos en la prensa que Vaesa y Seat Sport han entregado a la Fundación del corrupto Urdangarín más de 1.300.000 €.

La oferta de la empresa es insuficiente, teniendo en cuenta que hay temas como la jubilación que significa ahorro para la empresa, lo que puede ganar con la flexibilidad. Pero sobre todo que no tener ni un minuto de reducción de jornada y propiciar el pago de las horas extras, es un insulto a los cinco millones de parados.

El texto de flexibilidad no es ninguna garantía de justificación real de la misma. La prueba es que no teniendo hay posibilidades de hacer tantos festivos, se están haciendo por el consentimiento de la mayoría sindical. No nos podemos creer a la empresa cuando dice que esta flexibilidad sólo se aplicará dentro de unos años. LA ESTAN APLICANDO YA PARA RECUPERAR COCHES con personas que llevan más de 100 días ininterrumpidos trabajando en Martorell.

Por tanto volvemos a plantear a la empresa si está dispuesta a cambiar sustancialmente lo que ha propuesto hoy, porque si no, estamos en un escenario ya prediseñado. Y exigimos que no nos hagan perder más tiempo a la CGT ni a la plantilla quienes han diseñado este guión conjuntamente con la empresa y que hablen claro.

Se pide un receso.

Tras el mismo, la empresa aporta algunos pequeños cambios en: cambios de turno, retribución variable en las formas de pago y poco más.

UGT: plantean rechazo a las formas nuevas de pago de la retribución ligada a beneficios, pidiendo igualarse a lo que hay en Pamplona (pagado en Marzo en lugar de abril) Siguen pidiendo destopar los 500 €.

CCOO: siguen preguntando cómo se aplica la letra E, si el texto de Plan de Igualdad se mete en Convenio. Preguntan si la semana de fraccionamiento se piensa retirar y eliminar otras cosas

CGT no vamos a perder tiempo en seguir este guión. Sí que dejamos claro que cualquier acuerdo que contemple que una Comisión de Seguimiento puede negociar o cambiar algo, será impugnado por la CGT.

La empresa presenta los datos de cómo quedaría inserta en las tablas salariales la letra E. Pero no plantea cómo piensa pagarla.

Tras un rato más de receso para hacer las copias de los documentos con estos pequeños cambios, la UGT plantea un nuevo receso de al menos hora y media. Teóricamente para traer una nueva propuesta a la empresa, como UGT.

Hay que destacar que sólo se han cambiado pequeñas cosas y que lo fundamental de flexibilidad está igual que hace dos meses.

19:15 horas.

=====

22:15 volvemos de un receso de una hora!!!!

UGT: reitera algunas cosas de las que ha dicho antes y plantea que no está de acuerdo con el texto que ha presentado la empresa.

CCOO: reitera cómo se paga la letra E, cuánto tiempo se tardaría en pagar. El Plan de Igualdad al convenio, fatiga... y demás temas que antes ya han planteado. Se añade a los planteamientos de la CGT de que tras dos meses de parón no es lógico que se pretenda dar una respuesta, ahora, en cuatro días. Reitera que la gente que hoy traga con todo, por el miedo, a lo mejor si la cosa mejora se rebotará.

CGT: no vamos a repetir la posición de la CGT. No vamos a caer en este guión absurdo de responder ante cualquier pequeño paso que dé la empresa o el sindicato que ya entra a aceptar el fondo de la flexibilidad. Dejad de tomarnos el pelo que tenemos familia y vida propia y responder si estáis dispuestos a mejorar de verdad lo que hay presentado, si no, la CGT mantiene su oposición y punto.

SEAT: el tema de coeficientes de fatigas dice estar dispuesto a hablarlo conjuntamente con la mejora continua, en la Comisión de Productividad. En cuanto al Plan de Igualdad la empresa dice que no es necesario que el acuerdo se recoja en el Convenio.

CGT: valoramos positivamente que se tenga en cuenta el tema de los coeficientes de fatiga, pero tal como lo plantea la empresa puede ser un brindis al sol. Tiene que estar claro y escrito, qué es lo que está ofreciendo realmente la empresa. En cuanto al Plan de Igualdad entendemos que

debe estar en el texto de Convenio, aunque el pacto no lo tengamos hoy acabado. Pero en cuanto se tenga un acuerdo, debe pasarse al convenio.

La empresa vuelve a pedir 10' de receso!!!!!!!

Vienen poniendo 150€ fijos si hay resultado positivo y planteando que si hay un resultado positivo sustancialmente más que lo previsto, se podrá... analizar, valorar que algo se lleve a tablas.

UGT pide como nosotros que lo de los factores de fatiga quede escrito en Convenio. Y vuelve a insistir en jubilaciones, más días de condonación, dietas, igualdad... y repite de nuevo argumentos anteriores de que hay garantías en el texto de flexibilidad de que siempre será pactado. Reitera la petición de una garantía de estabilidad en el empleo (sin concretar qué) Acepta que la mejora continua se meta en productividad.

CCOO: reitera.

CGT: con los textos que se están viendo, la empresa sigue aplicando una práctica oportunista de escribir una cosa y aplicar otra. Hemos vivido muchas experiencias de juicios en los que la empresa ha defendido en juicios y negociaciones cosas totalmente contrarias a lo que se ha "vendido" que significaban los acuerdos. Fue acuerdo de todos los sindicatos y la propia empresa, que este convenio fuera corto, conciso y sin dobles interpretaciones. Términos como se podrá, analizar, posiblemente... van en el sentido contrario. En concreto, nos alegramos que ahora todos los sindicatos defendamos claramente que se mejoren los factores de fatiga, pero debe quedar en el texto del convenio y con claridad, lo que la empresa ofrece realmente en esa mejora.

La empresa vuelve a pedir 30' de receso!!!!!!!

Viene con un nuevo documento con algunos cambios: 5 días de condonación, algo en la elección de portavoces, fatiga, dietas y kilometraje, un año más de jubilaciones a los 60 (unas 90 personas más). Pero no se ha quitado las cosas de la flexibilidad (fraccionamiento de vacaciones, 224 días de JI)

UGT pide lo de siempre y valora como bueno los pequeños cambios.

CCOO: reitera la paga a la firma del convenio, manual de permisos... y repite los temas de siempre.

CGT: insistimos en que el texto sobre mejora de factores de fatiga es sólo un brindis al sol y no asegura nada. Como ejemplo, aún están pendientes los niveles desde un convenio de 1992. El texto presentado no es una mejora.

Esto parece una mala obra de teatro con un mal director que continuamente repite la escena, por favor dejar de cansarnos con esta escenificación!!!

Pues bien, piden 45' más de receso!!!!!!

Vienen a las 02:00 con un nuevo documento en el que se ha retirado el fraccionamiento de las vacaciones, la ampliación de la JI y se ha introducido 250€ a la firma del preacuerdo.

UGT: que firman.

CGT: En primer lugar se ha olvidado la figura de los nietos y abuelos en el aumento de un día por defunción en los permisos. Respecto al documento en su conjunto:

- La Flexibilidad es claramente el punto más rechazado por este sindicato ya que los 328 días es una clara manga ancha para que la empresa utilice el convenio para una disposición total de la plantilla a los antojos de los jefes.
- El pago del desplazamiento de vacaciones en caso de necesidades, aunque el trabajador sea voluntario es consecuencia de la intervención directa de la CGT en el conflicto que iniciamos hace tres años y por tanto lo valoramos positivamente. Esperamos que elimine definitivamente este conflicto.
- En cuanto al trabajo adicional, la CGT entendemos una cuestión antisocial que se paguen horas extras en un país con 5 millones de parados/as. No entendemos cómo desde la empresa y también desde UGT parece promocionarse este tema.
- La unificación de horas de bolsa era algo que tenía que hacerse tarde o temprano y CGT habíamos planteado.
- La reducción de 5 días de la bolsa, siendo positiva, se queda coja ya que para la CGT estas horas están caducadas (tenemos denuncia ante Magistratura) Pero sobre todo es muy negativa si tenemos en cuenta que se acepta por los firmantes del preacuerdo a cambio de no reducir ni un minuto la jornada laboral (con 5 millones de parados)
- En cuanto a la implantación de los contratos temporales en los términos del convenio provincial del metal, no lo compartimos ya que exigimos no sólo que no haya contratos temporales, si no que han de desaparecer los contratos por ETTs.
- Las comisiones de negociación en materia de categorías no pueden quedarse en un brindis al sol como pasó con los niveles. La CGT estará en esas comisiones para que estos temas no se negocien con las formas de esta negociación del preacuerdo.
- El Plus de portavoz nos parece totalmente insuficiente teniendo en cuenta que ya existen precedentes como los 93€ de Gearbox, igualmente coincidimos con el retroceso democrático que significa que, de hecho, la empresa pueda poner veto a compañeros aunque cumplan los requisitos.
- El texto sobre cambios en materia de factores de fatiga es sólo una declaración de principios. Igual que otros temas, si esto se cambiara en el texto definitivo, sería motivo de valoración de la CGT, pero en los términos en los que está escrito es sólo un gesto estético.
- La subida salarial del IPC real pelado, está muy por debajo de la reivindicación de la Plataforma Unitaria de recuperar poder adquisitivo perdido, sobre todo por el Q3.
- Rechazamos el galimatías de las subidas salariales ligadas a los resultados ya que en caso de beneficios la plantilla va a tener unas subidas pírricas.
- La nueva categoría de entrada es un avance aunque para la CGT el objetivo era la supresión de una doble escala del oficial auxiliar que rechazamos desde su inicio.
- La letra E debe tener una plasmación económica que no se ve por ningún lado.

- El plus de festivo en días singulares al 1,3 es un paso, pero muy ridículo.
- Valoramos positivo algunas concreciones en dietas y kilometraje y entendemos que cualquier cambio ha de ser negociado por todo el comité y no por comisiones de seguimiento.
- El plan de igualdad ha de estar en el texto del convenio.
- No entendemos como la empresa niega la jubilación para siempre en convenio CUANDO ES ALGO QUE LE SALE RENTABLE Y LE GENERA BENEFICIOS.
- Seguimos exigiendo un manual público y acordado en la aplicación de los permisos que elimine los conflictos con los gestores, en su aplicación.
- En cuanto al mantenimiento de las vacaciones en caso de IT nos sentimos totalmente padres de esta conquista ya que han sido fundamentalmente afiliados a la CGT los que hemos ganado casos y sentencias en SEAT a raíz de la jurisprudencia europea.
- Nos parece muy poco los 150.000 Euros anuales como aportación de la empresa al Plan de pensiones.
- Reiteramos que el pago de horas acumuladas para el pago de coches, etc. Es antisocial en un país con 5 millones de parados. Denunciaremos cualquier caso de incumplimiento del límite legal de las 80 horas, aunque pensamos que éticamente nadie debe hacer uso de esta cuestión.
- Valoramos positivamente el plan de leasing
- Y el pago de 250€, además de miserable por parte de la empresa es una bofetada a la plantilla que esperaba el inicio de la 17ª paga.
- La calendarización de la negociación (como pasó en los despidos de 2005) haciendo la firma el último día de trabajo prácticamente, es un atentado antidemocrático a la participación real de la plantilla en esta negociación.

CCOO: proceso de los últimos dos meses, inaceptable. Flexibilidad, es un punto inaceptable. Se alegran de que se haya retirado el fraccionamiento de las vacaciones, de que por fin se hacen jubilaciones (aunque no se recoge para todo el convenio), se pierde la 17ª paga porque 250€ es muy poco, sigue pidiendo manual de permisos acordado, falta una cláusula de garantía de empleo, no es aceptable que no haya ni un minuto de reducción de jornada, dudas con la condonación de cinco días si es reducción de jornada, el cambio en elección de portavoces es un derecho a veto de los jefes, los factores de fatiga han de ser pactados ahora, valora positivamente algunas cosas como; pago desplazamiento de vacaciones aunque sea voluntario, dietas, baja IT en vacaciones... Pero la letra E no se ha concretado cómo se paga,

La empresa informa de que la pretensión es que antes del 15 de abril se tenga el texto de convenio y que la firma oficial sea el 16 de enero de 2012.

Hoy se firmará este preacuerdo, por UGT. Se introducirán algunas cosas en cuanto a los pagos de los atrasos... y el 16 de enero se firmará el documento final de preacuerdo.

El representante de UGT de Centro Técnico dice que pasará el tema por el Comité de Empresa para su ratificación.

El de Gearbox dice que pedirá que se le aplique a sus afiliados/as.

La empresa y UGT pasan a firmar el documento anexo.

Martorell, 21 de diciembre de 2011

03:47 de la madrugada.

Fin del teatro.