

ACTA Nº4 DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEAT S.A

PRESIDENTE

Salvador Álvarez Vega

SECRETARIA

Naiara Gálvez Rodrigo

REPRESENTACIÓN EMPRESA

Enrique Andrade Mollón

Juan Manuel Antolín Rodríguez

Serafi Del Arco Manjón

Pedro Ramírez Santiago

José Vicente Rausell

Juan Ramón Rodríguez González

Luís Rojas Robles

Juan Sánchez Quesada

Jerónimo Sánchez Sales

COMITÉ INTERCENTROS

Matías Carnero Sojo UGT

David Aliaga Moreno UGT

Miguel Ángel Jiménez Díaz UGT

Jordi Roque Rodríguez UGT

Guillermo Palma Gil UGT

José Javier Espín Montalbo UGT

Manuel Fernández Suazo UGT

David Matellán Soto CCOO

Manuel Gálvez Gómez CCOO

Manuel García Cuesta CCOO

Carmen Olivera Pérez CCOO

Diego J. Rejón Bayo CGT

Francisco Selas Parrilla CGT

OBSERVADORES

Juan Carlos Rodríguez Portillo (Dirección de CTS, S.A)

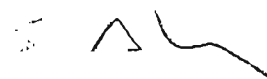
Faustino Martín García (UGT CTS S.A)

Sergi Gomila Valls (CCOO CTS S.A)

Enrique Fernández Domínguez (UGT de GEARBOX DEL PRAT S.A)

Carlos Montías Morales (CCOO de GEARBOX DEL PRAT S.A)

Juan Colomar Muro (CGT de GEARBOX DEL PRAT S.A)



En Martorell a 2 de junio de 2011, en la Sala Toledo del Edificio A del Centro Técnico de Martorell, se reúne la Comisión Negociadora del XVIII Convenio Colectivo de la Empresa SEAT S.A, integrada por las personas arriba indicadas, siendo las 9,00 horas.

Al iniciar la reunión, se procede a la lectura del Acta nº3 de la sesión anterior.

Por parte de los portavoces de los tres sindicatos representados se proponen una serie de correcciones en cuanto a su contenido y redacción, motivo por el cual se acuerda que la misma será aprobada y firmada en la próxima sesión una vez introducidas las modificaciones propuestas. El portavoz de CGT solicita que se incorporen al Acta como Anexo los datos cuantitativos relativos a la Bolsa de Horas que fueron expuestos en la anterior sesión por la Dirección de la empresa.

Asimismo, se acuerda que con el fin de agilizar la lectura y aprobación de las actas, con anterioridad a cada una de las sesiones, la Secretaria remitirá por correo electrónico un borrador del acta a los portavoces de la representación social.


A continuación, el Presidente toma la palabra y solicita que las intervenciones se realicen de forma ordenada por cada uno de los portavoces de las representaciones y, en su caso, que sean ellos los que cedan la palabra al resto de miembros o a los expertos que tengan que intervenir de forma puntual.

El portavoz de UGT, como cuestión previa, manifiesta que en la anterior reunión se solicitó a la empresa que se convocase la comisión de seguimiento relativa a los acuerdos alcanzados en enero de 2010. Se reitera dicha petición al entender que se trata de uno de los temas importantes pendientes y que la pasividad empresarial al respecto dificulta la negociación del convenio colectivo.

El portavoz de CCOO solicita con carácter previo que se dé prioridad al cumplimiento de los acuerdos suscritos en enero del 2010 y se entrega al Presidente de la Comisión Negociadora un Comunicado fechado el 27 de mayo de 2011 y firmado por UGT, CCOO y CGT, por medio del cual, se solicita al Vicepresidente de Recursos Humanos que se convoque con urgencia a los sindicatos presentes en el Comité Intercentros para tratar el cumplimiento de los Acuerdos de enero de 2010. Dicho comunicado queda incorporado al Acta como Anexo I.

Asimismo, solicita una explicación a la Dirección de la empresa en relación al Expediente de Regulación de Empleo tal como se está aplicando en la línea del Exeo del taller de Chapistería. No entienden que vaya personal al Expediente de Regulación de Empleo y al mismo tiempo se estén recuperando coches en días festivos. Por último señala que se debe controlar que los trabajadores en proceso de selección para el Q3 no realicen cargas de trabajo mientras no tengan contrato.

El portavoz de CGT con carácter previo, solicita que por parte de SEAT se cumplan los compromisos alcanzados en los Acuerdos de enero del 2010 en relación a la reincorporación de las personas que faltan por reingresar ya que se están llevando a cabo nuevas contrataciones como consecuencia del lanzamiento del Q3. Considera que se tienen que solucionar los temas que están pendientes para poder negociar el Convenio Colectivo.



En el mismo sentido, el portavoz de UGT manifiesta que ha retirado las cartas de comunicación de afectación por el ERE remitidas a los trabajadores del Taller de Chapistería de la línea del Exeo y que no se las devolverá a la empresa.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la Dirección con el fin de dar respuesta a las manifestaciones de la representación social. En relación a los temas expuestos señala que se ha convocado una reunión con el personal de chapistería. Asimismo, en relación a las personas adscritas a la sección de carga, aclara que se trataba de personas que estaban realizando formación en la sección de prensa y que actualmente no hay nadie en esa situación. Además, informa de que está previsto mantener una reunión con el Vicepresidente de Recursos Humanos para tratar los temas relativos a los Acuerdos de enero de 2010 el día 14 de junio de 2011 a las 15.00 horas de la tarde y que se invitará a los portavoces de la representación social.

Por parte del portavoz de UGT se manifiesta que la negociación del Convenio Colectivo comienza con temas pendientes de solucionarse por parte de la Dirección (entre otros, la existencia de una huelga convocada en la sección de recambios etc.) y plantea que hasta que no exista transparencia y voluntad por parte de la Dirección para dar una solución a dichos conflictos, la negociación del Convenio estará bloqueada.

El portavoz de la Dirección argumenta que se dará solución a los conflictos existentes en la empresa dado el compromiso que tienen con la plantilla, sin perjuicio de lo cual, entiende que no hay que bloquear la negociación del convenio.

Posteriormente, el portavoz de la Dirección toma la palabra con el fin de exponer la valoración económica realizada para los próximos 5 años en relación a la plataforma unitaria presentada por la representación social, la cual se incorpora a la presente Acta como Anexo II.

A continuación pasa a exponer los aspectos fundamentales de los Capítulos de su Plataforma relativos a la Organización del Trabajo, Retribución y Beneficios Sociales. Se entrega copia de la presentación expuesta, la cual queda incorporada a la presente Acta como Anexo III a la misma.

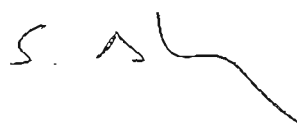
Concretamente, se plantean las siguientes medidas:

1) Organización del trabajo:

- Decisión del portavoz por la empresa: consistente en establecer un sistema por medio del cual la empresa plantee una terna de candidatos y posteriormente el grupo elegirá.
- Evaluación del rendimiento: Desarrollo de un sistema de retribución variable, con conceptos diferenciados para el personal directo e indirecto, por el que se evalúe el rendimiento. Se plantea comenzar a aplicarlo a partir del 2013.

2) Retribución:

- Incremento salarial: Se plantea mantener el incremento del IPC y la cláusula de revisión salarial. De forma adicional se propone el abono de un pago único no consolidable basado en el resultado operativo. Concretamente, la Dirección abonaría dicho concepto en los supuestos en los que el resultado operativo obtenido mejorase



al resultado operativo previsto (con independencia de que éste sea positivo o negativo). A tal efecto, por cada 50 millones de euros de mejora respecto al resultado operativo previsto la empresa propone abonar un 0,1% adicional al IPC real. El pago se realizaría en el mes de marzo del año siguiente, una vez conocido el resultado operativo.

De forma adicional, se propone abonar a partir del año 2013 un pago cuyo importe dependerá del rendimiento individual. Dicho concepto no sería adicional a la masa salarial sino que se financiaría con la redistribución de otros conceptos.

Posteriormente, el portavoz de la Dirección aclara las dudas planteadas por la representación social y concretamente, en relación al pago basado en el resultado operativo señala que el incremento máximo sería del 0,5% y que se trataría de un pago único que afectaría al personal de convenio. Asimismo, señala que a fin de facilitar la comprensión de lo expuesto, realizará un resumen y se aportará con el fin de que se adjunte al Acta como parte integrante de la misma. Dicho resumen se incorpora a la presente Acta como Anexo IV.

A continuación los portavoces de los tres sindicatos manifiestan su disconformidad ante dicha propuesta.

Por parte del portavoz de CCOO señala que la propuesta de la empresa supone únicamente la consolidación del incremento del IPC real y plantea que se tome como referencia el sistema que tienen las empresas del Grupo en Alemania.

El portavoz de la Dirección argumenta que si se analizan los resultados operativos del periodo de vigencia del convenio colectivo anterior, éstos no se corresponden con los incrementos salariales aplicados.

Posteriormente por parte de CCOO se manifiesta que dicha propuesta es contradictoria dado que el pago propuesto se basa en una previsión del resultado operativo previsto, se trata de un criterio subjetivo y no se basa en la marcha real de la empresa. Asimismo solicita que se realice una comparativa de los resultados de la Planta de Martorell y la Planta de Pamplona.

- Retribución flexible: se propone establecer un sistema retributivo por el que la plantilla pueda emplear su retribución en otros productos tales como guardería, seguros médicos etc. Dichos conceptos al no constituir renta estarían exentos del pago del IRPF y ello supondría un incremento del neto disponible pero no tendría incidencia en la cotización.

Dicha medida supondría una modificación del contrato, por lo que sería de carácter individual y voluntario. La empresa asumiría el coste de la empresa que gestionaría dicho sistema de retribución flexible.

- Revisión de la clasificación profesional: se propone adaptar el actual sistema de letras a un sistema basado en niveles profesionales similar al previsto en el Convenio

parael

S. S.

Colectivo del metal de Barcelona, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

- Revisión del sistema de promoción: consistente en reflejar en el Convenio Colectivo el sistema que en la práctica existe en la empresa.
- Simplificación conceptos de nomina: se propone adaptar las nóminas con el fin de simplificar su contenido.

Asimismo, por parte del portavoz de la Dirección se propone elaborar un Acuerdo Marco en el que se contengan los acuerdos alcanzados en las presentes negociaciones y posteriormente, desarrollar dicho Acuerdo y elaborar el texto del convenio antes de que finalice el año 2011.

3) Beneficios sociales:

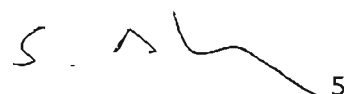
- Plan de Igualdad: Informa que se ha elaborado un Plan de Igualdad, el cual se remitirá a la representación social a fin de que se analice su contenido y posteriormente, se incorpore al Convenio Colectivo. A preguntas del portavoz de CCOO se aclara que se remitirá el texto y posteriormente se constituirá la Comisión de Igualdad.
- Conciliación: se propone la contratación de un servicio de apoyo y asesoramiento a los trabajadores en temas legales, médicos, etc. El coste de dicha medida supondría la absorción del plus familiar y plus ayuda escolar.

Por parte de los portavoces de los tres sindicatos se muestra disconformidad con las medidas expuestas.

En este sentido, el portavoz de UGT plantea que la medida propuesta por la empresa relativa a la conciliación es discriminatoria, por cuanto no todo el personal percibe importes en concepto de plus familiar y ayuda escolar. Asimismo, solicita a la Dirección que se entregue información acerca del diferencial de beneficios percibido por el personal directivo en el último año, a fin de realizar una comparativa respecto a las medidas propuestas en la Plataforma de la Dirección.

El portavoz de la Dirección alega que el sistema aplicado al personal directivo es diferente, dado que se valoran otros factores y que su retribución e incrementos salariales dependen de los resultados.

Por parte del portavoz de CGT se solicita un receso con el fin de valorar la Plataforma de la empresa de forma conjunta con el resto de sindicatos pero manifiesta su disconformidad con su contenido y la considera insuficiente y poco seria. En cuanto a la valoración económica expuesta por la Dirección en relación a la plataforma unitaria presentada solicita que se expongan de forma detallada los cálculos realizados así como los aspectos valorados. Asimismo, reitera su solicitud relativa a que la Dirección aporte la masa salarial y adicionalmente pide que se facilite el resultado operativo previsto para el 2011.

 5

Por su parte, el portavoz de CCOO recuerda que había solicitado a la Dirección el desglose del conjunto de la masa salarial, con inclusión del personal que se encuentra fuera de convenio y que la empresa ha hecho caso omiso.

En relación con lo anterior, ambas representaciones acuerdan que los datos solicitados se facilitarán en la reunión que se mantenga entre la empresa y el comité intercentros.

A continuación, toma la palabra el Presidente y propone un receso a fin de que la representación social valore de forma conjunta la Plataforma de la empresa y posteriormente exponga sus comentarios.

Tras el referido receso, toma la palabra el representante de UGT, quien pasa a exponer la postura de la representación social y concretamente:

- i) Se solicita a la Dirección de la empresa que explique de nuevo y más detalladamente la medida propuesta relativa al incremento salarial.
- ii) Se muestra disconformidad con la valoración económica de la plataforma unitaria realizada y se solicita un desglose de los cálculos y conceptos tenidos en cuenta, además de una respuesta concreta a cada uno de los aspectos reflejados en su plataforma presentada.
- iii) Consideran que la plataforma empresarial es insuficiente y se insiste en que la Dirección facilite la masa salarial a fin de poder valorarla económicamente. Consideran que su contenido no supone ninguna mejora económica ni social para los empleados.
- iv) Proponen que no se convoque a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo hasta que se mantenga la reunión con el Vicepresidente de RRHH y en ella se traten los conflictos existentes en la actualidad y se dé cumplimiento a los Acuerdos alcanzados en enero de 2010.

Posteriormente toma la palabra el representante de la Dirección, quien manifiesta que no se están incumpliendo los acuerdos alcanzados en enero de 2010, dado que en ellos se reflejaban diferentes alternativas y la Dirección está actuando en consecuencia, además recuerda que el plazo acordado finaliza en el mes de julio. Dichos aspectos se tratarán en la reunión convocada para el día 14 de junio.


Adicionalmente, en cuanto al contenido de la Plataforma de la empresa, aclara que el incremento salarial propuesto es independiente del resultado real y que el mismo consiste en mejorar el resultado operativo previsto. En cuanto a la retribución variable propuesta, aclara que los conceptos fijos actuales que se basan en la presencia, se distribuirían entre toda la plantilla y se valorarían tomando en consideración aspectos variables (p.ej prima, producción).

Finalizado el turno de intervenciones, el Presidente emplaza a la representación de la empresa a fin de que en la próxima reunión se dé respuesta a las cuestiones planteadas por la representación social. Asimismo propone como día siguiente de reunión el próximo día 16 de junio a las 9,00 horas.

Navarro

S. A. L.

Leída el Acta y hallada conforme por los asistentes, es firmada por el Presidente y por la Secretaria de la Comisión Negociadora.



Martorell, 27 de mayo de 2011.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS ENERO 2010

Nota a: Joseph Schelchshorn, Vicepresidente de Recursos Humanos

Ante la información dada por la Dirección de la empresa sobre la situación del cumplimiento del acuerdo de 22 de enero de 2010, donde se nos comunica que en cinco meses se han reincorporado 18 de los 38 trabajadores afectados, y quedando solo dos meses para que finalice el acuerdo.

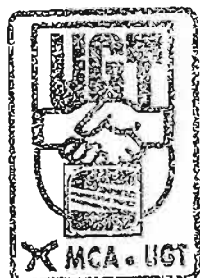
Los sindicatos firmantes del acuerdo de enero del 2010 le solicitamos una reunión para tratar los siguientes temas:

- La reincorporación inmediata de las 20 personas que faltan por reingresar ya que las necesidades de plantilla son evidentes ante el inminente lanzamiento del Q3.
- El cumplimiento del compromiso de solución para :
 - las personas prejubilables en SEAT que llegaron a un acuerdo en enero del 2010 y que están afectados por la nueva normativa en materia de pensiones que les modifica ese acuerdo.
 - el compromiso adquirido en el acuerdo de enero del 2010 de hacer una oferta de jubilaciones.

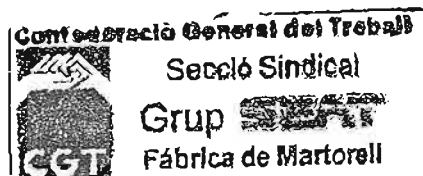
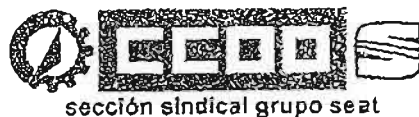
La negociación del convenio es el marco que regirá para unos años la vida de toda la plantilla y necesita de una estabilidad en las relaciones laborales y estos temas pendientes dificultan la negociación.

Esperamos por tanto que se convoque con urgencia a los sindicatos presentes en el Comité Intercentros para dar solución a estas situaciones con la mayor brevedad posible.

Atentamente



Seccions Sindicals
GRUP - SEAT



Naial

S. A.

VALORACIÓN PLATAFORMA UNITARIA

En Mio.€

CONDICIONES ECONÓMICAS

2011	2012	2013	2014	2015
51	52	53	53	53

JORNADA

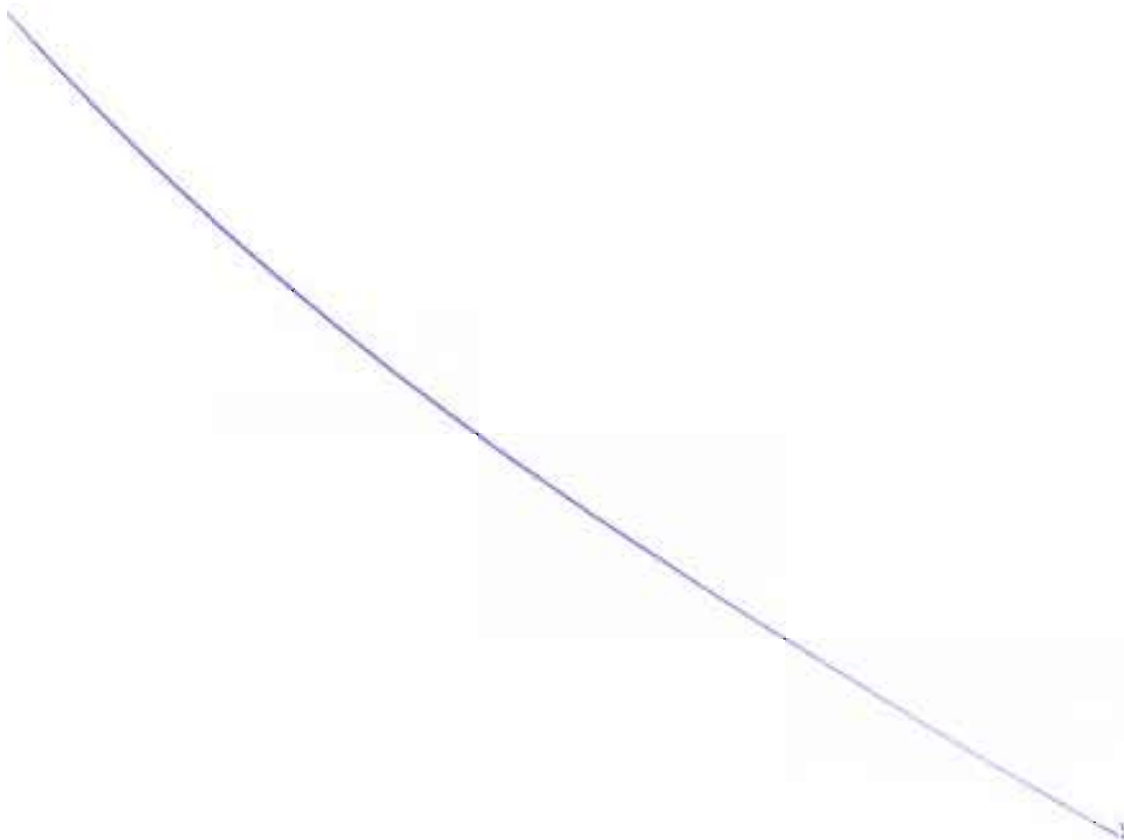
2011	2012	2013	2014	2015
26	27	28	29	28

TEMAS SOCIALES

2011	2012	2013	2014	2015
3	4	4	4	4

TOTAL **80** **83** **85** **86** **85**

Network *S. N. H.*



nework

S. Ash

ORGANIZACIÓN

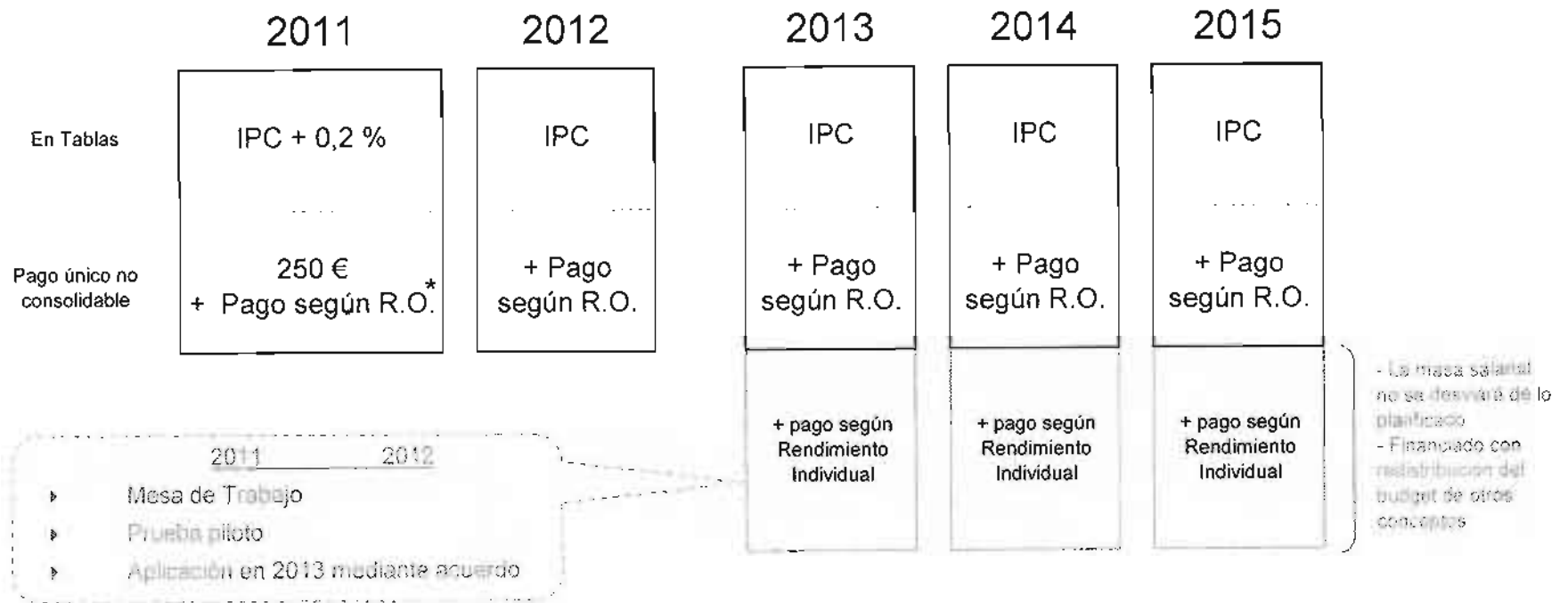
- Decisión del portavoz por la empresa
- Evaluación del Rendimiento
 - Desarrollo de un sistema, con conceptos diferenciados para el personal Directo e Indirecto, que evalúe el rendimiento del trabajador y lo vincule a una retribución variable.
 - Compromiso de establecimiento durante la vigencia del XVIII CC (Mesa de trabajo en 2011-2012 para aplicación a partir del 2013; ligada a la R.V. adicional al pago por R.O.)

Naval

S. Ash

RETRIBUCIÓN

- Incremento salarial



* Absorbería 50 € del pago ya realizado de 200 + 50 €
R.O.: como Resultado Operativo se considerará el informado a VW según IAS.

Handwritten signature

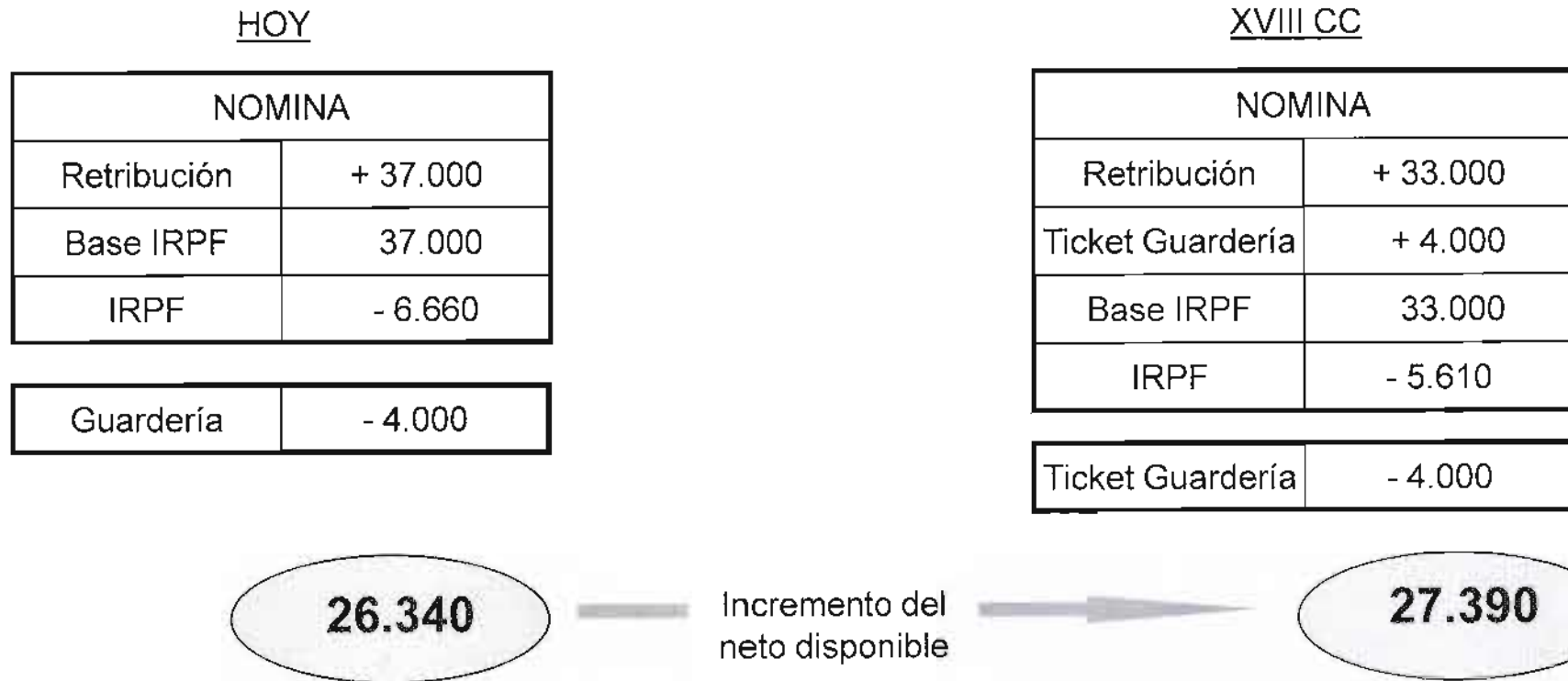
Handwritten signature

RETRIBUCIÓN

- Retribución Flexible

RF: sistema retributivo por el que el trabajador puede distribuir su masa salarial en conceptos retributivos que no constituyen renta (Guardería, Formación, Seguro Médico) y quedan exentos del pago del IRPF

Ejemplo flexibilización de la retribución (Ticket guardería)



* Necesaria novación contractual

RETRIBUCIÓN

- Revisión de la clasificación profesional (compromiso de desarrollo del nuevo sistema durante el 2011-2012).
- Revisión sistema de Promoción (compromiso de desarrollo del nuevo sistema durante el 2011-2012).
- Simplificación conceptos nómina (compromiso de desarrollo del nuevo sistema durante el 2011-2012).

Navah

S. N. L.

BENEFICIOS SOCIALES

- Conciliación (posible contratación de un servicio de apoyo y asesoramiento al trabajador en temas legales, médicos, cuidado de hijos...).

Absorbería el Plus familiar y Plus de ayuda escolar.

- Plan de Igualdad

Navarro

S. S. S.

BENEFICIOS SOCIALES.- PROGRAMA DE CONCILIACIÓN

➤ **Definición:** servicio de ayuda y asesoramiento al empleado a través de una empresa especializada.

Servicios

- Asistencia gratuita telefónica 24 horas para asesoramiento por especialistas Médicos, Abogados, Psicólogos, Dietistas-Nutricionistas y Expertos Sociales
- Ayuda Personal a Domicilio ante enfermedad y acompañamiento (con restricciones, pago subvencionado por el empleado).
- Selección y asesoramiento para asistencia domiciliaria y temas domésticos (hogar)

➤ **Beneficiarios:** empleados, padres, cónyuges o pareja de hecho y sus hijos menores de 23 años

➤ **Costes:** Cargo empresa (absorbería el plus familiar y el plus de ayuda escolar)

➤ **Motivo:** Beneficio social que responde a la problemática real en cuanto a temas familiares y sociales.

➤ **Ventajas:** Mejora del clima laboral y reducción del absentismo

RETRIBUCIÓN

INCREMENTO SALARIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL XVIII CC

- ▶ Consolidación en tablas del IPC acumulado sin revisión a la baja.
- ▶ Adicionalmente se introduce un sistema de retribución variable según el Resultado Operativo (R.O.) consistente en un pago único no consolidable en tablas, y en función de los siguientes parámetros:
 - Este pago se genera cuando el R.O.*, hecho público en marzo del año siguiente, mejora el R.O. previsto.
 - La cantidad del pago equivaldrá a un 0,1 % por cada 50 millones de euros que el R.O. mejore el R.O. previsto; siendo el máximo incremento por este sistema de un 0,5 %.
- ▶ Se creará una Mesa de Trabajo paritaria para establecer a partir del año 2013 un pago variable según el Rendimiento Individual, el cual se valorará en base a un nuevo sistema, a desarrollar durante el año 2011 y 2012, de Evaluación del Rendimiento.
- ▶ Año 2011:
 - Incremento ya acordado del IPC + 0,2 % en tablas.
 - El posible incremento por el nuevo sistema de retribución variable según el R.O. y los 50 € adicionales al pago único de 200 € derivados de la propuesta de la representación social para la adjudicación del Q3, serán absorbidos por el incremento ya acordado del 0,2 % adicional al IPC.

* R.O.: como Resultado Operativo se considerará el informado a VW según IAS

