

ACTA Nº6 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
José Luíś Astoreca Leguina
Serafí del Arco Manjón
Pedro Ramírez Santiago
Luis 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)
Rafael Recio Mundi (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 30 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 11,00 horas.

Al iniciar la reunión, se procede a la aprobación de las Acta nº4 y nº5, siendo firmadas por el Presidente y la Secretaria de la Comisión Negociadora.

El Presidente toma la palabra y recuerda a las representaciones los temas que quedaron pendientes en la reunión anterior. A continuación, cede la palabra al portavoz de UGT a fin de que exponga sus comentarios en relación a dichos aspectos.

Con carácter previo, éste manifiesta que hay determinados temas de carácter social pendientes de resolución por parte de la empresa. Concretamente:

- Aparcamientos: manifiesta que no hay aparcamientos suficientes en fábrica dado que hay trabajadores que han sido desplazados al Departamento de Compras y con motivo de las nuevas contrataciones realizadas el problema se agravará. En este sentido, solicita que se convoque al Comité Intercentros o al Secretariado de Martorell a fin de discutir este asunto.
- Plan de pensiones: Solicita se proceda a analizar el cambio de la entidad financiera del plan de pensiones, debiendo tratarse dicho tema en la negociación del convenio.

Asimismo, recuerda que la representación social está a la espera de que se convoque una nueva reunión con el Vicepresidente de RRHH para tratar los temas que en la anterior reunión mantenida con él quedaron pendientes. En este sentido, señala que para poder avanzar en la negociación del convenio resulta fundamental dicha reunión así como lo que se discuta en la presente Comisión Negociadora.

Por su parte, en relación a Gearbox, solicita de nuevo que la representación de la Dirección de Gearbox asista a las reuniones de la Comisión Negociadora y señala que valora la ausencia de dicha representación como una falta de interés, salvo que sea por causa justificada.

El portavoz de CCOO señala asimismo que para poder desbloquear la negociación, es necesario solucionar los temas vinculados con los Acuerdos de enero de 2010 y valora que la reunión del Vicepresidente de RRHH es indispensable para ello. Asimismo, muestra su disconformidad con que la Dirección de Gearbox tampoco esté hoy presente en la reunión de esta Comisión Negociadora.

El portavoz de CGT muestra disconformidad con la actitud que mantiene la empresa en relación a los temas de carácter social señalados y entiende que es un ejemplo de la falta de diálogo existente el hecho de tener que plantear los temas de carácter social en la Comisión Negociadora. Asimismo, solicita a la empresa que convoque la reunión con el Vicepresidente de RRHH a la mayor brevedad posible y señala que esperarán a mantener dicha reunión para avanzar o tomar medidas en relación a la negociación del convenio. Por último, manifiesta que tampoco hay ningún representante de la empresa de Zona Franca y solicita una explicación en relación a dicha ausencia así como a la falta de representación por parte de la Dirección de Gearbox.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la empresa y aclara que el Sr. Rosell y el Sr. Steiner no han podido asistir a la reunión por motivos personales y que han pedido disculpas por su ausencia. En relación a la reunión con el Vicepresidente señala que a la mayor brevedad posible se convocará a las partes. Asimismo, solicita que en la Comisión Negociadora los temas se ciñan a los aspectos relacionados con la negociación del convenio.

En relación a los aspectos que quedaron pendientes en la reunión anterior señala lo siguiente:

1) Estructura salarial:

Expone el desglose de la estructura salarial del personal de convenio correspondiente al ejercicio 2010 en términos de millones de euros al año. Dicho documento queda incorporado al acta como Anexo núm. 1.

A preguntas de la representación social aclara que dicho desglose no incluye los costes de Seguridad Social, IRPF, etc. y que únicamente incluye la retribución de nómina correspondiente al personal de Seat S.A. Asimismo, en relación al número de personas a las que se refieren dichos datos, señala que la plantilla en marzo de 2011 era de 9.709 personas.

Asimismo, expone unas gráficas relativas a la previsión de la organización de la producción (PR 60) para el periodo 2012 al 2016, así como la previsión de los días y de los turnos a trabajar durante dicho periodo. En relación a dicha información, solicita que dado su carácter confidencial, los datos se empleen como herramienta de trabajo de la Comisión negociadora y que no se difundan públicamente. Dicho documento queda incorporado al acta como Anexo núm. 2.

2) Fraccionamiento de vacaciones:

Expone una explicación relativa a la medida de flexibilidad propuesta en la plataforma de la empresa relativa al fraccionamiento de las vacaciones. Dicho documento queda incorporado al acta como anexo núm. 3.

Señala que con dicha medida, la empresa pretende que cuando se cierre el calendario básico (octubre) se especifique en que líneas será necesario aplicar el fraccionamiento de las vacaciones. La fecha de las vacaciones se asignaría por sorteo, no obstante existiría la posibilidad de cambiar las fechas de disfrute en los casos acordados. Dicha medida supondría crear empleo dado que originaría la posibilidad de contratar a nuevo personal.

A preguntas de la representación social aclara que se trataría de un sistema de carácter obligatorio y que podrá acordarse que dicha medida afecte a toda la plantilla, a un área o dependencia concreta o a un ámbito inferior. En cuanto al coste de la medida señala que se expondrá cuando se traten los temas económicos.

3) Ampliación del número de turnos en fin de semana:

Como regla general se establecen 15 turnos semanales. En la fecha en la que se cierre el calendario básico, la empresa informará de la previsión de turnos adicionales y posteriormente se acordarán con la representación de los trabajadores según el Programa Operativo. La explicación concreta de dicha medida se incorpora al Acta como Anexo num.4.

La empresa aclara que para la ampliación del número de turnos será necesario el acuerdo con la representación social y que en dichos casos será de carácter obligatorio. Señala que se trata de turnos adicionales que no son de producción y que dicho tiempo se empleará dependiendo de las necesidades organizativas de la empresa.

El portavoz de CCOO muestra disconformidad con dicha medida y señala que si existe necesidad de incrementar la producción o de adoptar medidas de flexibilidad se podría

acordar en cada caso concreto pero entiende que lo que la empresa pretende es adoptar un acuerdo global relativo a la flexibilidad con independencia de las necesidades reales existentes en cada momento.

El portavoz de UGT valora que la empresa pretende lograr un automatismo en cuanto a la flexibilidad. Muestra su disconformidad con dicha propuesta ya que entiende que habría que negociar cada supuesto, valorando todas las circunstancias concurrentes en la empresa en cada momento.

El portavoz de CGT solicita al portavoz de la empresa que finalice con su exposición y posteriormente expondrá su valoración.

Por parte de la empresa se solicita un receso de cinco minutos.

Tras el receso, el portavoz de la dirección toma nuevamente la palabra a fin de valorar el contenido concreto de la plataforma unitaria presentada por la representación social. Concretamente señala que:

- 1) En cuanto a la vigencia del Convenio, muestra conformidad en que dependerá de la negociación del convenio, aunque señala que la empresa parte de una vigencia de 5 años.
- 2) Condiciones económicas:
 - a. Incremento del IPC anual manteniendo la cláusula de revisión: Se remite a la plataforma de la empresa en la que se hablaba del incremento del IPC real, cláusula de revisión y de un incremento en los casos en los que el resultado operativo fuese superior al previsto. En relación con lo anterior, aclara que en los supuestos en los que el resultado operativo sea muy inferior al previsto (en las mismas franjas del 5%) la empresa podría reducir el salario en franjas del 0,1%.
 - b. Establecer una 17ª paga: se remite a la plataforma empresarial en la que se proponía el abono de la retribución variable cuyo importe estaría relacionado con el resultado de la compañía.
 - c. Reparto de beneficios con un sistema similar al existente en VW-Audi: señala que se emplean sistemas diferentes y se remite a lo expuesto en relación a la retribución variable.
 - d. Pago único a la firma del Acuerdo: solicita que las partes aborden la firma del convenio primero y posteriormente se valorará si cabe o no dicho pago.
 - e. Modificación de la categoría de ingreso en Seat partiendo de un sueldo mínimo de 1000 euros: Una de las propuestas de la empresa es modificar la categoría de ingreso, aunque a fecha de hoy desconoce si supondrá un mínimo de 1000 euros.
 - f. Consecución de la letra D en 8 años: No entrarán a discutir dicho tema, ya que supondría un coste aproximado de 3 millones de euros anuales. Tampoco entrarán a discutir la inclusión de la letra E en las tablas salariales de todas las categorías, ya que supondría entre 4,7 y 8 millones de euros anuales.
 - g. Desbloqueo de trienios: No entrarán a negociar dicha propuesta.
 - h. Mejorar determinados pluses: La empresa recuerda su propuesta de establecer la posibilidad de hacer turnos adicionales en festivos y, si se acuerda, se hablaría de si existe la posibilidad de mejorar los pluses.
 - i. Mejorar económicamente las funciones del portavoz: Se pretende vincularlo con la propuesta empresarial relativa a que la empresa pueda proponer hasta

3 candidatos a portavoces y posteriormente el grupo seleccione. En tal supuesto, la empresa estaría dispuesta a mejorar la retribución del portavoz.

j. Crear pluses de polivalencia y comisión de servicios: Se opone.

3) Jornada:

- a. La reducción de jornada a las 35 horas semanales propuesta significa entre 23 y 26 millones de euros anuales, que no se pueden asumir.
- b. Permisos retribuidos: La empresa está analizando el contenido del convenio del metal de Barcelona y se podría valorar la propuesta de los sindicatos.
- c. Jornada industrial: La medida propuesta supondría 3 millones de euros, por lo que la empresa se opone.
- d. Mantener el disfrute de las vacaciones en caso de IT según jurisprudencia: señala que están buscando un redactado más adecuado en este sentido.

4) Temas sociales:

- a. Plan de igualdad: Muestra conformidad a su creación y a su inclusión en el convenio.
- b. Plan de jubilaciones anticipadas: anuncia que no se recogerá una sistemática en el convenio en relación a este tema, si bien en el supuesto de existir la necesidad de tramitar un proceso de reestructuración se podría valorar acordar conceder jubilaciones anticipadas.
- c. Transporte colectivo: señala que no dejarán a nadie de la plantilla sin transporte colectivo, pero que la empresa no está dispuesta a implantar líneas adicionales.
- d. Aportación de la empresa al plan de pensiones: manifiesta que se hará un estudio de fiscalidad relativo a si el seguro de vida puede estar dentro o fuera del plan de pensiones y si ello supone una fiscalidad diferente.
- e. Ubicar ambulancias junto a los botiquines: entiende que no es un tema relativo al convenio y, en consecuencia, se analizará fuera del contexto del convenio
- f. Ayuda para guardería e incrementar la ayuda escolar: la empresa se opone y se remite a la propuesta de retribución flexible planteada en la plataforma empresarial.
- g. Mejorar la calidad de la ropa: analizaran la posibilidad en cuanto a proceder al lavado de la ropa.
- h. Mejorar la financiación para empleados y familiares: la empresa está analizando la posibilidad de ofrecer a la plantilla un programa de leasing y se está valorando con diversas entidades financieras.
- i. Incremento del fondo social: se opone
- j. Dietas y km: la empresa está dispuesta a negociar con la comisión de dietas y kilometraje los importes actualmente abonados por dichos conceptos y en su caso, proceder a su revisión. Se opone a la venta de combustible a precio reducido para toda la plantilla.

5) Organización del trabajo:

- a. Modificar el actual sistema de clasificación profesional: la empresa estaría dispuesta a crear una mesa de trabajo y crear un sistema de clasificación profesional basado en niveles profesionales. En relación a los exámenes, señala que en el convenio se pretende reflejar la práctica.
- b. Sistema de pausas y factores de fatiga: se opone.

A continuación toma la palabra el portavoz de UGT, quien valora como insuficiente la postura de la empresa frente a la plataforma unitaria presentada ya que entiende que únicamente acepta lo que no supone coste adicional alguno. Solicita que la empresa exponga su posición en cuanto a la concesión de días de reducción de jornada que se podrían conceder y asimismo, en relación a la aportación al plan de pensiones solicita que además de la fiscalidad, se realice un estudio acerca de los ingresos y sobre mejoras.

El portavoz de CCOO, solicita al portavoz de la empresa una explicación más concreta en relación a los siguientes aspectos:

- En relación a los días de reducción de jornada posibles, solicita se faciliten los datos acerca de cuanto puede suponer la reducción de jornada de un día y cuantos estarían dispuestos a conceder.
- En relación a la mejora del transporte colectivo, solicita que la empresa realice un estudio en cuanto a los medios de transporte existentes dado que actualmente hay trabajadores que viven fuera de Barcelona con serias dificultades para asistir a trabajar.
- En cuanto al lavado de la ropa, valora como insuficiente la postura de la empresa e insiste en que la plantilla solicite que se mejore ropa para el frío
- En cuanto a los factores de fatiga y tiempos de pausa, solicita una explicación a la empresa dado que entiende que se tendría que volver a valorar.

El portavoz de CGT, también considera insuficiente la respuesta de la empresa y argumenta que no se concede incremento salarial alguno. Muestra disconformidad con la previsión de organización realizada por la empresa dado que, pese a que se ha realizado una previsión de la producción y de la organización a cinco años vista de pretende trabajar durante todos los días de la semana y no únicamente de lunes a viernes. En relación con lo anterior, valora como poco seria la postura de la dirección de la empresa frente a las peticiones de la plantilla.

Asimismo, solicita al portavoz de la empresa que facilite más datos acerca del número de empleados de la fábrica de Seat a los que se les ha concedido una Incapacidad Permanente, así como acerca de la propuesta de reducción de jornada. Se trata de temas que inciden en la salud de los trabajadores y por ello, no le parece serio el planteamiento de la empresa frente a dichos asuntos.

A continuación, solicita un receso de 10 minutos con el fin de que la representación social valore conjuntamente lo expuesto por la Dirección de la empresa.

Finalizado el receso, toma la palabra el portavoz de UGT y expone que la representación social valora como insuficiente el planteamiento de la empresa y entiende que la negociación del convenio debería dar un cambio radical si se pretende alcanzar un acuerdo. Asimismo, solicita que la semana siguiente la empresa convoque la reunión que está pendiente con el Vicepresidente de Recursos Humanos. En este sentido, solicita que, de ser posible, la siguiente reunión de la Comisión Negociadora se convoque tras celebrarse la reunión con el Vicepresidente. En cualquier caso, señala que para mantener la paz social en la empresa y evitar conflictos, se debería cambiar la actitud mantenida hasta ahora por la dirección de la empresa y realiza un llamamiento al comité ejecutivo en tal sentido.

El portavoz de CCOO añade que para avanzar en la negociación del convenio es necesario conocer el contenido económico de la plataforma empresarial así como solucionar el resto de temas pendientes (despidos, prejubilaciones, transporte etc.).

Por su parte, el portavoz de CGT reitera su solicitud para que se convoque la reunión con el Vicepresidente de Recursos Humanos cuanto antes con el fin de desbloquear la negociación y mantener la paz social en la empresa.

A continuación, el portavoz de la Dirección señala que como previsiblemente la reunión con el Vicepresidente se mantendrá durante la próxima semana, propone que la Comisión Negociadora se reúna el próximo día 8 (viernes) a las 9,00 horas de la mañana.

Finalizado el turno de intervenciones, el Presidente informa que la secretaria enviará a las diferentes representaciones las actas nº4 y nº5 definitivas que han sido aprobadas y se levanta la sesión siendo las 14,00 horas.

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