

ACTA Nº7 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
Juan Sánchez Quesada
José Vicente Rausell Félix

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 9 de septiembre de 2011, en la Sala de Producción de Oficinas Centrales de la Fábrica de MRT 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 10,30 horas.

Al iniciar la sesión el Presidente toma la palabra y manifiesta su deseo de que tras el periodo estival se reanuden las negociaciones del convenio colectivo y se alcance un acuerdo final que sea beneficioso para todos.

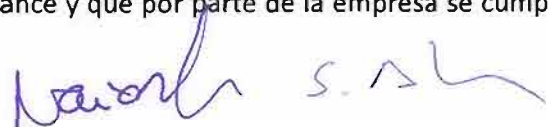
Recuerda que en la última sesión fueron aprobadas y firmadas por todas las partes Actas nº 4 y nº 5. Asimismo, se aprueba el Acta nº6, sin perjuicio de lo cual, se acuerda proceder a corregir lo reflejado en el penúltimo párrafo del folio 3 y en el apartado 2.a) del folio 4 en relación a las manifestaciones realizadas por la empresa y lo reflejado en el párrafo tercero del folio 6 en relación a las manifestaciones del portavoz de CGT, tras lo cual el Presidente y Secretaria procederán a su firma.

A continuación, cede la palabra al portavoz de UGT, quien con carácter previo recuerda que hay varios temas de carácter social pendientes de resolución por parte de la empresa. Concretamente:

- Acuerdos enero 2010: Recuerda que en la actualidad hay 4 empleados pendientes de recibir formación. En este sentido, solicita que se imparta la formación acordada a la mayor brevedad posible, dado que a algunos de dichos trabajadores se les acaba la prestación de desempleo en los próximos meses. Señala que la formación debe ser adecuada al perfil de cada uno de ellos y no general.
- Lanzamiento Q3: A su vez, critica la actitud de Seat en relación a la planificación del trabajo en el lanzamiento del Q3. Manifiesta su deseo de que la dirección o el comité ejecutivo valore lo ocurrido durante los meses de verano y adopte medidas frente a las personas que sean responsables.
- ETT: Muestra su disconformidad con las medidas adoptadas por Seat unilateralmente en cuanto a la contratación y formación de personal mediante empresas de trabajo temporal. Recuerda que no ha alcanzado un acuerdo en tal sentido con la representación sindical.
- Aparcamiento: Manifiesta que no hay aparcamientos suficientes en fábrica dado que todos los empleados de las ETT-s que han sido contratados tienen que aparcar también. Señala que la falta de aparcamiento es responsabilidad de la empresa y que los empleados no podrán ser sancionados en caso de existir alguna incidencia con motivo de dicha falta de aparcamiento.

Por último solicita a la dirección de la empresa que se dé prioridad a la negociación del convenio dado que las negociaciones se están dilatando en el tiempo.

A continuación toma la palabra CCOO, quien a su vez, recuerda que actualmente hay cuatro empleados pendientes de recibir formación con el fin de ser posteriormente readmitidos por Seat. En este sentido, señala que les gustaría recibir información con urgencia relativa a la fecha de impartición de los cursos, quién lo impartirá, cuál será su contenido, etc. Cumplir el acuerdo de enero de 2010 con las prejubilaciones a la gente que tiene 60 años y el tema del reingreso de los 4 despedidos que faltan es un tema prioritario que debe zanjarse antes de la firma del convenio colectivo. Solicita que se avance y que por parte de la empresa se cumplan

 2

los acuerdos alcanzados, ya que en caso contrario, se verán en la obligación de iniciar alguna movilización.

Asimismo, manifiesta su disconformidad con la planificación llevada a cabo por la empresa en el lanzamiento del Q3. Señala que se ha actuado de forma improvisada en las áreas de producción y compras y muestra su disconformidad con las nuevas incorporaciones de personal de ETT-s. Solicita a la empresa que adopte medidas frente a las personas de la Dirección que sean responsables de los problemas causados. Muestra su oposición con la actuación de la empresa por no haber negociado el convenio colectivo con anterioridad al lanzamiento del Q3, dado que no quiere que se señale a la representación sindical como responsable en el supuesto de que exista algún problema en dicho lanzamiento.

Posteriormente, toma la palabra el portavoz de CGT, quien valora que, no ha existido ningún avance en los temas pendientes desde la 6ª reunión de la Comisión Negociadora, ya que los únicos cambios existentes respecto a la anterior reunión han sido el lanzamiento del Q3 y la contratación de personal mediante ETT-s. Muestra su disconformidad con la actuación de la empresa en tal sentido.

Se adhiere a lo manifestado por los portavoces de UGT y CCOO en cuanto a los cuatro empleados que en la actualidad se encuentran a la espera de ser readmitidos y de que se cumpla el acuerdo alcanzado. Solicita que la empresa facilite información acerca de la formación a impartir y se comprometa a que dichos empleados van a reincorporarse como mucho el 1 de enero de 2012. Asimismo, solicita se cumpla el acuerdo alcanzado en materia de prejubilaciones dado que hay 177 personas que pueden estar afectadas por el mismo.

Muestra su disconformidad con la eliminación de los puestos intermedios de las líneas de montaje de controles de calidad, ya que han desaparecido cerca de 200 puestos. Sin embargo, no se ha informado a la representación sindical en relación a los problemas de calidad existentes.

Asimismo, muestra su disconformidad con la actuación de la empresa en el lanzamiento del Q3, argumentando que no únicamente se trata de un tema de calidad, sino que también ha supuesto un gasto de dinero público.

Por último recuerda que por parte de las tres representaciones sindicales no se ha firmado el acuerdo sobre las ETT-s. La empresa no ha cumplido con el compromiso adquirido relativo a la negociación de dichas contrataciones y se muestra disconforme con la contratación de empleados mediante ETT-s porque supone la existencia de trabajadores y contrataciones de primera y segunda categoría. Solicita que se normalicen las relaciones laborales existentes en la Compañía.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la Dirección, con carácter previo, da respuesta a las cuestiones planteadas por los diferentes portavoces:

- Respecto a las cinco personas que están pendientes de recibir formación, informa de que la empresa mantuvo una reunión con dichos trabajadores. Uno de los empleados afectados optó por cobrar la indemnización y las otras cuatro personas optaron por continuar con el proceso de una segunda formación. Por parte de la empresa se está concretando qué tipo de formación recibirán y qué tipo de prueba tendrán que superar, existiendo la posibilidad de un reingreso a partir de enero 2012 y una vez finalizado el proceso de formación y superación de la prueba.
- Respecto al lanzamiento del Q3, asegura que la planificación se ha llevado a cabo con el fin de asegurar el proceso, igual que en otras ocasiones anteriores y con

independencia de que sea un producto de Audi. Reconoce que si bien han existido problemas en el lanzamiento, en ningún momento se han exigido responsabilidades a los empleados ni a los sindicatos ni a sus representantes.

- Empresas de Trabajo temporal, señala que si bien han intentado alcanzar un acuerdo con los diferentes sindicatos, dicho acuerdo ha resultado imposible.
- En cuanto a los aparcamientos, señala que actualmente están analizando la forma de solucionar la falta de aparcamientos existente.
- En relación a los trabajadores que previamente estaban en chapa y posteriormente pasaron a la sección de montaje, informa que en próximas fechas las 17 personas afectadas volverán a estar adscritos a la sección de chapa.
- En relación con las prejubilaciones, señala que la Compañía está analizando posibles soluciones si bien, no tratará ese tema ahora.
- Negociación del convenio: aclara que hasta abril de 2011 no se configuró la actual representación sindical y posteriormente se empezó a negociar.

A continuación procede a exponer la plataforma de la Compañía en materia de compensación y la forma en la que se propone compensar la flexibilidad propuesta:

1) FLEXIBILIDAD

- a) Fraccionamiento de las vacaciones: recuerda el contenido de la plataforma de la empresa. De forma adicional señala que la compensación del traslado de los días de vacaciones sería el mismo que actualmente existe en tablas para los supuestos en los que el disfrute de las vacaciones se pasa a septiembre. Concreta que dicha compensación ascenderá a 52,20 euros por cada día desplazado, lo que hace un total de 261 euros semanales. Dicho importe será revisable con el IPC anual. Señala que dicha medida creará el empleo necesario.
- b) Eliminar la limitación de trabajar 39 fines de semana: recuerda el contenido de la plataforma empresarial y señala que su compensación se ajustará a lo actualmente previsto en el Convenio.
- c) Posibilidad de establecer hasta 21 turnos semanales: Recuerda el contenido de su plataforma y la necesidad de acuerdo con la Representación Social siempre que según el PO sea necesario realizar más de 15 turnos semanales.
- d) Compensación de los días trabajados por encima de la Jornada Individual Básica:
 - a. Los días de trabajo de lunes a viernes que excedan la jornada anual del calendario básico se compensarán con acumulación en la bolsa de horas.
 - b. Los primeros días de trabajo en fin de semana ó festivo se compensarán, a elección del trabajador, según una de las siguientes alternativas: I) Pago de las horas trabajadas más el plus de festivo II) Acumulación en la bolsa de horas más el plus de festivo.
 - c. A partir del 11º día de trabajo en fin de semana ó festivo, los empleados percibirán el plus festivo y de forma adicional, se añadirá un día a bolsa. En relación con lo anterior, la empresa adquiere el

compromiso de que durante los 3 meses siguientes a la realización del citado trabajo adicional, se disfrute el festivo de acuerdo con su jefatura. Dicha medida a su vez, generará el empleo necesario.

- e) IT que incide en periodos vacacionales: propone que cuando la persona afectada finalice la IT y coja el alta, acuerde con su jefatura la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes. Si no hubiera acuerdo, iniciaría las vacaciones en ese mismo momento. Preferiblemente se disfrutarán las vacaciones dentro del año natural.

2) RETRIBUCIÓN

- a) Retribución Variable en años de RO negativo: tras exponer brevemente el contenido de la plataforma empresarial en este punto, propone reducir las franjas para que resulte de aplicación el sistema de retribución variable a 25 millones en vez de 50 millones. Aclara que en marzo del año siguiente se conocerían los datos para calcular el incremento.
- b) Retribución Variable en años de RO positivo: propone el abono de una paga hasta 500 euros. Dicho importe variable estará supeditado a la consecución de los siguientes objetivos, los cuales, se definirían a principio de año: i) Resultado operativo, ponderación del 30%, ii) Productividad en coches por empleado, ponderación del 30% (número de coches/plantilla media) y iii) Índice de calidad, ponderación del 40% (aún por determinar el que se tomará en cuenta).
Aclara que se trata del sistema que actualmente utilizan en Pamplona y que dicha retribución no es consolidable.
- c) Categoría de acceso: Propone que la categoría de ingreso en Seat desde la vigencia del convenio sea la de Auxiliar de Oficial B.
- d) Dietas y km: propone que este tema se aborde en la comisión específica existente.
- e) Retribución flexible: Incide en la posibilidad de introducir un sistema de retribución flexible.

En relación con lo expuesto, el portavoz de la Dirección manifiesta que han concretado y mejorado algunos aspectos respecto a la anterior plataforma empresarial y respecto a la última reunión de la Comisión Negociadora.

A continuación, el presidente cede la palabra a los portavoces de los sindicatos a fin de valorar la propuesta de la empresa.

El portavoz de UGT, con carácter previo manifiesta que no entrará a valorar si está a favor o en contra de la propuesta de la empresa dado que debe ser objeto de análisis. A su vez, solicita a la empresa que aclare una serie de dudas:

- a) En cuanto a las vacaciones, manifiesta que el disfrute de 4 semanas seguidas es cultural e histórico en la empresa. Solicita que se aclare cuándo se conocerá y comunicará si la medida propuesta se aplicará por líneas, áreas etc. Asimismo, pregunta si se tendrá en cuenta la voluntariedad de los trabajadores que no estén afectados por la necesidad, así como la situación de los matrimonios cuando ambos trabajan en Seat a fin de poder disfrutar del mismo periodo vacacional. Asimismo, pide que se aclare la fecha en la que se cobraría la



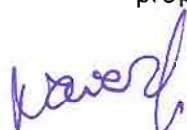
compensación, si en el mes de disfrute de las vacaciones o posteriormente.

- b) En cuanto al establecimiento de 21 turnos, pregunta si será necesario alcanzar un acuerdo para establecer menos de 21 turnos, si se podrá acordar por línea cuántos sábados estarán afectados y qué ocurrirá en los supuestos en los que no haya acuerdo.
En este sentido, el portavoz de la Dirección aclara que los 6 turnos posibles serán obligatorios si se acuerdan y en los supuestos en los que haya que trabajar más de 11 festivos anuales
- c) Asimismo, muestra su conformidad con la propuesta de la empresa en cuanto a la IT y el disfrute de las vacaciones.
- d) En cuanto al incremento salarial y retribución variable, pregunta si se tomarán en cuenta los beneficios de la Compañía en la aplicación del incremento en base al resultado operativo y cómo se controlará el cumplimiento real de los objetivos propuestos.
- e) En relación al kilometraje y dietas, muestra su disconformidad con las manifestaciones del portavoz de la Dirección dado que no es cierto que exista una comisión formada para tratar el tema. Manifiesta que se ha pedido en varias ocasiones que se forme y reúna la mencionada la comisión y la empresa no la ha convocado.
- f) En cuanto a la categoría profesional de acceso, reconoce que se ha dado un avance por parte de la empresa pero lo considera insuficiente.

Por último, señala que considera insuficiente la propuesta de la empresa dado que no se hace ninguna mención a los planes de pensiones, permisos retribuidos, reducción de jornada, etc. En este sentido, señala que es necesario para valorar la plataforma en su conjunto que se hable también de los temas sociales.

A continuación, el portavoz de CCOO reconoce que ha habido un avance por parte de la empresa y que debe analizar la propuesta expuesta con su sindicato, tras lo cual, expondrá su valoración. Sin perjuicio de lo anterior, expone su primera impresión:

- a) En cuanto a las vacaciones, considera claramente insuficiente la compensación propuesta por la empresa dado que supone un cambio muy grande en la cultura laboral. Asimismo, se adhiere a lo manifestado por el portavoz de UGT y solicita que se concreten varios puntos de la propuesta.
- b) En cuanto a las propuestas de flexibilidad, recuerda que actualmente la flexibilidad pactada es de 15 turnos de lunes a viernes y uno de producción adicional el sábado por la mañana. Producción adicional no es retribuido ni recuperación de carrocerías. Señala que CCOO no aceptará un mecanismo automático que le permita a la empresa aumentar la flexibilidad de la que dispone. Siempre que ha habido una causa clara se ha pactado caso a caso con un límite temporal la producción adicional que ha sido necesaria. Recuerda que por parte de CCOO y UGT se han firmado diversos acuerdos con la empresa en tal sentido. Pone por ejemplo dos acuerdos de Fábrica Martorell: para hacer leones los domingos noche en mayo del 2008 en la línea 2 o los sábados tarde de 1995 para el lanzamiento del Ibiza. En cualquier caso, considera que habría que buscar fórmulas para poder disfrutar de los días libres en compensación de las horas acumuladas.
- c) En cuanto a la IT y las vacaciones muestra su conformidad con la propuesta de la empresa. Siempre pendiente de tener un texto para



asegurarnos que lo que ofrece la empresa coincide con las interpretaciones de las sentencias que hacen los abogados del sindicato.

- d) En cuanto a la categoría de acceso, solicita que sea la de oficial 3ª, ya que considera insuficiente la propuesta de la empresa.
- e) En cuanto a la retribución flexible no están en desacuerdo, si bien solicita que se aclare de lo que se está hablando en términos económicos. Sobre la propuesta de pagar hasta un 0,5% no consolidado, 500 euros, cuando la empresa tenga muchos beneficios considera que no debería haber tal tope y pone como ejemplo VW y Audi. Asimismo, señala que la apuesta en materia de salarios de CCOO es por la cláusula de revisión salarial más un porcentaje de incremento anual en tablas.

Adicionalmente, considera que hay temas que deben incluirse en el convenio y que no se han tratado por parte de la empresa, tales como los coeficientes de fatiga y las pausas, clasificación profesional por niveles con la garantía por escrito de que no habrá reducción de la masa salarial resultante del cambio de sistema de clasificación, poner la interpretación del artículo 131 del convenio actual que se firmó en el acuerdo de las RDE de Fábrica Martorell, reducción de jornada y compensación de la congelación salarial y de los ERE-s tramitados.

Asimismo, reitera la necesidad de que se solucionen los temas que se encuentran pendientes (acuerdo de enero de 2010) y que la empresa respete los acuerdos alcanzados. En este sentido, considera que la actuación de la empresa en relación a la contratación de personal con las ETT-s crea desconfianza a la plantilla. Recuerda que los temas sociales son muy importantes e inciden en el clima y en el ambiente social.

El portavoz de CGT señala que si bien la propuesta expuesta por la empresa da respuesta a determinadas cuestiones pendientes, es insuficiente. A tal efecto, considera que la plantilla debería recuperar el poder adquisitivo y se debería compensar la congelación salarial que cuantifican en 7 millones de euros. Señala que cualquier otra retribución variable debería ser adicional a la recuperación del poder adquisitivo.

Muestra su disconformidad con la propuesta de la empresa dado que el único incremento propuesto es el de la retribución variable. En este sentido, solicita que se aclare si el porcentaje de incremento basado en la productividad tampoco se consolida. Asimismo, cuestiona que la propuesta de la empresa en cuanto al disfrute de las vacaciones sea aceptada por los trabajadores.

A su vez, solicita a la empresa que facilite una explicación escrita de los nuevos planteamientos y que se dé respuesta a las cuestiones de la plataforma sindical que no se han abordado (permisos, temas sociales, plan de igualdad, organización, mejora de los factores de fatiga y pausas...)

Asimismo, reitera su rechazo a las contrataciones de personal de ETT-s ya que mediante dichas contrataciones, se están cubriendo horarios que otros trabajadores con reducción de jornada habían solicitado y se les habían denegado. Recuerda la existencia de un compromiso y del acuerdo alcanzado en relación al lanzamiento Q3, el cual no se ha respetado por parte de la Dirección, ya que dicho Acuerdo establecía que el empleo debía ser estable y no se ha dado ninguna explicación a los sindicatos acerca de las nuevas contrataciones.

Considera también prioritario que se regule la contratación de las mujeres ya que actualmente es muy inferior y se elabore un plan de igualdad. En cuanto a los aparcamientos, solicita que por parte de la empresa se ponga transporte colectivo en vez de ampliar las zonas de parking.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la Dirección y aclara las cuestiones planteadas por parte de los portavoces de los sindicatos. Concretamente, en cuanto al fraccionamiento de las vacaciones, aclara que su disfrute se fijará cuando se cierre el calendario básico y en ese momento se informará a las líneas a las que afectará. Se hará mediante sorteo pero prevén que dos personas puedan intercambiarse la fecha de disfrute de vacaciones, siempre que no se perjudique el proceso productivo. Aclara que la fecha de pago del plus se debe acordar.

Por su parte, en cuanto a los turnos adicionales y al disfrute de festivos, señala que será necesario alcanzar un acuerdo para su realización a partir del 16º turno. El objetivo de la medida propuesta es tener la posibilidad de abrir la fábrica hasta 328 días al año.

En cuanto al incremento de la retribución, señala que la empresa está obligada a comunicar los resultados. Actualmente es imposible tener una noción de cual será dicho resultado operativo dado que se trata de una previsión únicamente. Sin embargo, sí se pueden conocer los ratios relativos a la productividad y al índice de calidad.

Por su parte, en cuanto al plan de pensiones, informa de que han realizado una consulta con el fin de aclarar el motivo por el que el seguro de vida está incluido pero no se han planteado cambiar la entidad. Señala que fiscalmente resulta más beneficioso para todos que el seguro esté incluido, dado que si no se incluye, debería tributarse por las primas.

Asimismo, en cuanto a la clasificación profesional, manifiesta que plantearán la formación de una mesa de trabajo que estará compuesta por los firmantes del convenio para hablar del sistema de clasificación profesional y otra para tratar el tema de la evaluación del rendimiento.

Por último propone como próximo día de reunión el día 15 de septiembre.

Antes de finalizar la reunión, el portavoz de CGT muestra su disconformidad con lo manifestado por la empresa en cuanto a la formación de las mesas de trabajo, dado que considera que en tales supuestos no se puede excluir a las representaciones sindicales que no firmen el convenio, únicamente se podría excluir si son de seguimiento.

Finalizado el turno de intervenciones, se levanta la sesión siendo la 13,30 horas, fijando como próximo día de reunión el siguiente día 15 de septiembre.

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