

ACTA Nº8 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

Luis Rojas Robles
Juan Manuel Antolín Rodríguez
Serafí 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
Josep Uterga i Puigarnau	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)

ASESORES

Adrian Carballada	CGT
-------------------	-----

En Martorell a 15 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 11,00 horas.

Al iniciar la sesión el Presidente toma la palabra e informa de que se tiene por aprobada el Acta nº6 tras incluir las modificaciones propuestas por las partes y que se enviará a los diferentes portavoces por mail. Asimismo, en cuanto al Acta nº7, manifiesta que se corregirá en los aspectos que propongan los diferentes portavoces y se les remitirá de nuevo con el fin de proceder a su aprobación y firma definitiva.

A continuación, cede la palabra en primer lugar al portavoz de UGT con el fin de que valore las propuestas planteadas en la anterior reunión por la empresa.

El portavoz de UGT, con carácter previo, insiste en que en la actualidad hay cuatro personas que están pendientes de reincorporación y de recibir información acerca de la formación que se les va a impartir. Añade que la actitud que mantiene la empresa y su falta de compromiso en relación a dichas personas dificulta la negociación del convenio.

Asimismo solicita información a la empresa acerca de los cambios que ha habido en el volumen de la producción y en cuanto al motivo por el que se ha procedido a contratar a personal mediante ETT-s. Señala que si el origen del problema consiste en que no hay suficiente personal, la empresa debería exigir responsabilidades a la persona que se encargue de las planificaciones de producción.

En cuanto a las propuestas de la plataforma empresarial expone los siguientes comentarios:

- 1) En relación con el fraccionamiento de las vacaciones, señala que si bien por parte de UGT estarían dispuestos a negociar este tema, no creen que en este momento sea necesario adoptar dicha medida. Tras mantener varias reuniones internas y tantear a este respecto la plantilla, entiende que se trata de un tema cultural y cuestiona que los trabajadores lo acepten.
- 2) En cuanto a los días que se trabajen por encima de la jornada individual, solicita a la empresa que aclare varios aspectos. Concretamente pide que se aclare: i) cómo se aplicará la compensación en los 10 primeros días trabajados y ii) a partir del 11º día trabajado, si se disfrutará de un festivo pese a que la bolsa individual de horas sea negativa o por el contrario, servirá para reducir la deuda de horas de la bolsa. A su vez, señala que el resto de las propuestas de la empresa en materia de flexibilidad son negociables.
- 3) En cuanto a los casos en los que el periodo de IT incide en las vacaciones, solicita a la empresa que aclare si en los supuestos en los que la IT comienza durante las vacaciones, se interrumpirá el periodo vacacional.
- 4) En relación con la retribución variable, señala que deben analizar en profundidad la propuesta de la parte empresarial para poder valorarla. Sin embargo, cuestiona quién y cómo se controlará en la práctica el Resultado Operativo previsto. Propone que se cree una comisión en la que esté representada la parte social y se les facilite información acerca del Resultado Operativo con el fin de poder hacer un seguimiento del mismo. Asimismo, manifiesta que habría que concretar el baremo que se tomará en cuenta para calcular los objetivos relativos al índice de calidad.

A su vez, señala que la empresa debería exponer su propuesta en relación con los temas que en la anterior reunión quedaron pendientes en cuanto a la compensación de las dietas y kilometraje. Asimismo, recuerda que se debería buscar una solución a la falta de aparcamiento existente en fábrica y a la necesidad de transporte colectivo. Ello por cuanto entiende que el

convenio colectivo es un todo y para poder tomar una decisión en cuanto a su firma, deben valorar el contenido del convenio en su conjunto.

Por último, pide a la representación empresarial una explicación en cuanto a la falta de algunos de sus representantes en la comisión negociadora. Valora como poco serio y como una falta de interés su inasistencia a las reuniones de la citada comisión.

A continuación, toma la palabra el portavoz de CCOO, quien muestra su conformidad con lo expuesto por el portavoz de UGT en el sentido de que el convenio es un todo.

Solicita a la Dirección de la empresa que a lo largo de la reunión informe a la representación social en cuanto a la información que se impartirá a las cuatro personas que están pendientes de recibir formación, así como en cuanto a las jubilaciones. Insiste en que la empresa debe dar cumplimiento al acuerdo de enero de 2010.

Asimismo, antes de valorar las propuestas de la empresa, señala que habría que buscar fórmulas entre las diferentes representaciones en relación con el lanzamiento del Q3, con la bajada de cargas y la contratación de personal de ETT-s. La suma de lo anterior puede provocar muchos traslados no voluntarios de trabajadores y esto, la empresa debería negociarlo con los sindicatos.

En cuanto a la negociación del convenio colectivo, recuerda que faltan propuestas y respuestas en cuanto a diversos temas de la plataforma sindical y que se encuentran pendientes (dietas, parking, días de reducción de jornada individual, mejorar los coeficientes de fatiga que hay en el convenio, cambiar el artículo 131 del convenio actual utilizando la interpretación firmada en el acuerdo de las RDE de Fábrica Martorell). Asimismo, señala que deben seguir analizando y valorando las propuestas de la empresa en cuanto a compensación antes de dar una respuesta definitiva.

Sin perjuicio de lo anterior, señala que por parte de CCOO estarían dispuestos a negociar las propuestas salariales de la empresa. En este sentido, manifiesta que la cláusula de revisión salarial debe quedar como actualmente está regulada en el convenio y que además debería sumarse un porcentaje de incremento anual consolidado en tablas salariales y que la retribución variable debe ser un pago adicional. En relación con ésta última, manifiesta que habría que revisar el máximo de 500 euros propuesto por la empresa para los años en los que la empresa obtenga grandes beneficios. Argumenta que en 2013 la situación de la empresa puede haber cambiado radicalmente y que se estuviese viniendo 233 días a trabajar, por lo que no se entendería que la empresa tuviera grandes beneficios y los trabajadores recibieran solo el 0,5, esto es, 500 euros. Propone utilizar el sistema de VW o AUDI que no tiene tope de 500 euros de beneficios para el trabajador.

Recuerda que el sistema de clasificación profesional debe modificarse y basarse en niveles profesionales. En este sentido, señala que para CCOO es fundamental que el convenio prevea una cláusula, en virtud de la cual, se refleje que del paso a un sistema basado en niveles profesionales no se derivará para la plantilla una disminución de la masa salarial.

Asimismo, manifiesta que la plantilla ha generado una deuda en la cuenta colectiva de horas y propone a la empresa que por cada jornada de 8 horas de jornada industrial trabajadas se recuperen 10 o 12 horas. Por otra parte, valora como suficiente la flexibilidad existente actualmente y señala que cualquier sábado de producción adicional debe pactarse con la representación social. Señala que cualquier otra producción adicional, retrabajo o recuperación por encima de los 15 turnos de lunes a viernes más el sábado a la mañana como

turno 16 de producción adicional, debe pactarse caso a caso, ya que por parte de CCOO se muestran disconformes con firmar una cláusula de flexibilidad de carácter automático a 18 o 21 turnos tal y como lo ha planteado la empresa.

A su vez, solicita a la empresa que aclare la interpretación que hace de las sentencias existentes en materia de vacaciones e IT, así como en qué consistirá el plan de compensación flexible propuesto.

A continuación, toma la palabra el portavoz de CGT, quien muestra conformidad con lo manifestado por el portavoz de UGT que considera insuficiente la plataforma empresarial e insiste en que la empresa debería dar una respuesta a cada uno de los temas planteados en la plataforma sindical presentada de forma conjunta, dado que se trata de una propuesta que la totalidad de la plantilla ha asumido.

En su opinión, se está llevando a cabo una negociación virtual ya que por parte de la empresa se hace caso omiso a las propuestas de la representación sindical, lo cual constituye un ejemplo de la ofensiva neoliberal de la empresa. Muestra disconformidad con la actitud de Seat, dado que durante los casi 3 años en los que no ha existido negociación alguna con la representación social, la plantilla ha sido objeto de varios ERE-s, han realizado horas extras, etc. y ahora, por parte de la empresa se plantea la necesidad de una mayor flexibilidad y de trabajar los sábados y domingos. En este sentido, solicita que la Dirección de la empresa se implique en la negociación y señala que si no se producen cambios, durante los próximos días podría haber conflictos en la fábrica.

A su vez, muestra disconformidad con las contrataciones de personal de ETT-s llevadas a cabo y considera que dichas contrataciones se han realizado para flexibilizar a una parte de la plantilla. En su caso, señala que no aceptan de ninguna manera las ETTs y que se debería haber seguido contratando con contratos SEAT.

Asimismo, insiste en que actualmente hay cuatro personas pendientes de reincorporación, en el tema de las jubilaciones y en los problemas que ha habido en el lanzamiento del Q3. Al respecto, considera que la representación social debería recibir información y una explicación por parte de los responsables de producción, de calidad, etc. No sólo eso; la representación social también tiene alternativas para trabajar en mejores condiciones y la empresa nunca las escucha, manifiesta que la empresa debe tener en cuenta a quienes representamos a toda la plantilla.

En cuanto a la plataforma propuesta por la representación empresarial, señala que las medidas de flexibilidad propuestas, con seis días de trabajo semanales, podrían incrementar el nivel de absentismo existente actualmente y por el contrario, entiende que habría que mejorar los factores de fatiga y las pausas y reducir la jornada, dado que dichas medidas mejorarían la calidad de vida de los trabajadores y generarían empleo.

En cuanto a la reducción de jornada, el objetivo de la humanidad es que las máquinas nos liberen del trabajo. La realidad que vivimos es que conviven miles de robots con jornadas de 16 horas y más días de trabajo al año, que antes. Por eso para la CGT este punto es fundamental también para llegar a un acuerdo.

Posteriormente expone los datos relativos al margen de contribución de los coches, consistente en la diferencia existente entre la producción y las ventas de vehículos, así como los datos relativos al plan comercial. De acuerdo con dichos datos, la previsión del margen de

contribución para el año 2016 asciende a más de 1200 millones, a lo que habría que añadirle el Q3. Piden los datos que permitan saber qué beneficio final se prevé en los próximos años.

Muestra disconformidad con la plataforma empresarial por cuanto considera que al proponer el incremento salarial no se toman en consideración los beneficios que puede obtener la empresa. Señala que no están dispuestos a aceptar que si va mal, todos estén mal, pero si va bien los beneficios se vayan todos para VW y para los que inflan sus bonus por firmar el tipo de convenio que pretende la empresa. Manifiesta que la propuesta de CGT consiste en el IPC más una subida anual que recupere la pérdida de la congelación del Q3 y además un sistema de reparto de beneficios contrastable y verificable por todos los sindicatos para que la plantilla que genera los beneficios disfrute también de ellos.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la Dirección, quien con carácter previo manifiesta que los datos expuestos por el portavoz de CGT no son reales ya que de los importes expuestos habría que descontar los gastos y a su vez, desconoce a qué ejercicio se refieren.

En cuanto a los diferentes temas planteados por los portavoces de los sindicatos señala lo siguiente:

- a) En relación con los cuatro trabajadores que no habían superado la formación señala que la Dirección de la empresa está elaborando un programa para impartir la nueva formación pero desconoce si ésta se impartirá dentro o fuera de la empresa. Asimismo, manifiesta que el ingreso de dichos trabajadores, podría producirse el 1 de enero de 2012, una vez finalizado el proceso de formación y superada la prueba.
- b) Señala que por parte de Seat en todo momento se ha facilitado información a la representación social en cuanto a las cargas. En cualquier caso, considera que es un tema que no debería discutirse en el seno de la comisión negociadora del convenio y que se informará al respecto en la comisión correspondiente como en anteriores ocasiones.

Posteriormente, expone el contenido de la plataforma empresarial en materia de permisos y concretamente, propone las siguientes medidas:

- 1) Aceptar que las parejas de hecho, previa presentación de la documentación correspondiente relativa a su inscripción como pareja de hecho, puedan disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido.
- 2) En los supuestos de enfermedad grave con hospitalización, si bien el convenio anterior recogía la posibilidad de disfrutar de un permiso retribuido de dos días naturales durante los dos días posteriores al hecho causante, se propone que los dos días de permiso retribuido se puedan disfrutar durante el periodo de hospitalización.
- 3) En los supuestos de defunción de familiar de primer grado, si bien hasta ahora el convenio anterior preveía un permiso retribuido de 2 días naturales, se propone que en los supuestos de fallecimiento de hijos/as, cónyuge o padre/madre, el permiso sea de 3 días naturales. En el supuesto de que sea necesario trasladarse, se añadirían los días que correspondan.
- 4) En los supuestos de traslado de domicilio, se propone flexibilizar el día de disfrute del permiso retribuido, de forma que pueda disfrutarse durante los dos meses siguientes al día que conste en el certificado de empadronamiento.
- 5) Lactancia: se propone que a elección del trabajador/a se pueda acumular el periodo de lactancia y disfrutarlo una vez finalizado el descanso por maternidad.

La diferencia respecto a la regulación ahora vigente, consiste en que la lactancia podría acumularse y disfrutarse antes de generarse, esto es, sin necesidad de las horas acumuladas vayan a la bolsa individual de horas.

Tras finalizar dicha exposición, el presidente cede la palabra a los sindicatos con el fin de que expongan sus comentarios al respecto.

En este sentido, el portavoz de CGT señala que no es cierto que se facilite información a la representación social en relación con las cargas ni que la comisión que se creó a tal efecto se reúna con la periodicidad acordada. Muestra de ello es que en ocasiones, la propia jefatura de los talleres desconoce las decisiones que se han tomado.

A continuación, el portavoz de UGT insiste en que por parte de la representación de la empresa no se ha dado respuesta a sus preguntas y concretamente, solicita que se aclaren los siguientes extremos: i) si finalmente se reducen las cargas en las líneas 1 y 2, si dichos cambios se cubrirán con personal de ETT-s, ii) cómo se disfrutarán los festivos que compensen los días trabajados por encima de la jornada individual en caso de que la bolsa individual sea negativa, iii) si en los supuestos en los que la IT comienza durante las vacaciones, se interrumpirá el periodo vacacional. A este respecto, el portavoz de la empresa aclara que en los supuestos en los que, estando disfrutando del periodo de vacaciones se comience la IT, no se interrumpirán las vacaciones.

Asimismo, el portavoz de UGT insiste en que la empresa ponga encima de la mesa todas las propuestas y en que se dé una respuesta a cada uno de los puntos de la plataforma sindical. Concretamente, en cuanto a las dietas, solicita que se definan los precios y señala que si hay alguna variación al respecto, deberá ser negociada en la comisión existente. Asimismo, propone que el texto del convenio sea nuevo y su redacción clara, con el fin de que posteriormente no surjan problemas de interpretación. Insiste a su vez en el tema de las prejubilaciones y en la necesidad de que la empresa traiga un plan viable, ya que no se ha dado ningún avance respecto a este tema y pide una explicación a la empresa.

Por su parte, el portavoz de CCOO reitera que deben aclararse los motivos de los traslados de trabajadores previstos en la línea 1 y cuestiona si la dirección de la empresa se plantea dejar en el taller 8 y taller 10 un 50% de trabajadores de Seat y otro 50% de trabajadores de ETT-s. Argumenta que este asunto de los traslados masivos está provocando mucha inquietud entre los trabajadores y entre los mandos de producción que tampoco comparten tener un montón de gente de ETT-s rotando en sus equipos de trabajo. En este sentido, el portavoz de la empresa aclara que los contratos que se han realizado con personal de ETT-s son de sustitución y que no hay tanta gente como para poder hacer los cambios que menciona el portavoz de CCOO:

En cuanto a la propuesta de la empresa en materia de permisos retribuidos, el portavoz de CCOO manifiesta que debe terminar de valorarlo y analizar si lo expuesto se ajusta a las previsiones del convenio de la industria siderometalúrgica de Barcelona, aunque a priori lo considera como un avance.

Muestra conformidad con lo expuesto por el portavoz de UGT en el sentido de que debería darse una nueva redacción al convenio con el fin de evitar problemas de interpretación.

En cuanto a la jornada, insiste en la necesidad de reducir la jornada actual, dado que en Pamplona y en otras fábricas del Grupo Seat en Europa tienen jornadas inferiores. Dicha medida aportaría flexibilidad y señala que no se trata únicamente de un tema de costes. El

portavoz de la empresa aclara que el sistema de jornada existente en Audi es muy similar al de Seat.

Por último, solicita la modificación del sistema de clasificación profesional, pasando a un sistema de niveles profesionales, sin que ello conlleve una reducción de la masa salarial. A este respecto, el portavoz de la empresa señala que no es intención de la empresa reducir la masa salarial individual ni colectiva.

Por su parte, el portavoz de CGT pide una explicación a la representación de la empresa en cuanto a las jubilaciones, dado que no se ha dado una respuesta clara en tal sentido a la representación social.

En cuanto a las propuestas expuestas en materia de permisos retribuidos, señala que analizarán las diferencias existentes respecto a la regulación actual y posteriormente expondrá su valoración. Sin perjuicio de lo anterior, señala que hay situaciones en las que los trabajadores están largos periodos de IT y la propia empresa les requiere a fin de que vayan al ICAM. Solicita que en dichos supuestos, el tiempo en el que incurren los trabajadores para realizar los exámenes médicos, también debería recogerse en el convenio como permiso retribuido.

Por último, manifiesta que existe descoordinación en varias líneas y que en ocasiones hasta la propia jefatura de las líneas o de los talleres desconoce las decisiones adoptadas por la Dirección, de modo que en ocasiones, los propios sindicatos deben informar a sus superiores jerárquicos en cuanto a las decisiones o medidas adoptadas. Señala que el convenio colectivo debe ser un marco de relaciones laborales y que se debe respetar por todos, por lo que no se puede aceptar que en la Dirección de la empresa existan opiniones e informaciones contrapuestas.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la empresa, quien propone como próximo día de reunión el día 21 de septiembre y señala que la hora está aún por determinar.

Antes de finalizar la reunión, el presidente anima a las partes a dar un impulso a la negociación del convenio con el fin de avanzar en la consecución de un acuerdo.

Finalizado el turno de intervenciones, se levanta la sesión siendo la 13,30 horas, fijando como próximo día de reunión el siguiente día 21 de septiembre.

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