

ACTA Nº9 DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEAT S.A

SECRETARIA

Naiara Gálvez Rodrigo

REPRESENTACIÓN EMPRESA

Serafí del Arco Manjón
Pedro Ramírez Santiago
Juan Sánchez Quesada
José Vicente Rausell Félix
José Luis Astoreca Leguina
Fernando Sanz Fernández
Laura Carnicero Hernanz
Enrique Andrade Mollón

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)
Eduardo Gaya de Haro (Dirección GBX)
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 27 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 8,00 horas.

Con carácter previo, por parte de la representación empresarial se excusa la ausencia del Presidente, quien no asiste a la reunión con motivo de un compromiso de carácter inexcusable. Asimismo, en cuanto al Acta núm. 8, informa de que ésta se remitirá a los diferentes portavoces tras introducir las correcciones propuestas y posteriormente se procederá a su aprobación y firma definitiva.

A continuación, toma la palabra el portavoz de UGT, quien en primer lugar manifiesta que valora positivamente que hayan asistido más representantes de la empresa que a anteriores reuniones de la Comisión Negociadora.

Asimismo, recuerda que la representación social está a la espera de la que empresa dé una respuesta y una solución en cuanto a determinados temas que están pendientes. En este sentido, se refiere a los cuatro trabajadores que están pendientes de ser reingresados en la empresa y señala que no han recibido aun información en cuanto a la formación que se les impartirá.

En cuanto a la negociación del convenio, y concretamente, en cuanto a las propuestas expuestas por la empresa en la última reunión, considera que faltan por tratar y negociar los siguientes aspectos:

- 1) Permisos retribuidos: considera que deberían incluirse como tal las horas en las que incurran los trabajadores para acompañar a un hijo menor al médico de cabecera. Señala que dicho permiso retribuido está previsto en el convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Barcelona.
- 2) Jubilaciones: considera que en el convenio debería preverse la posibilidad de que los empleados con más de 60 años accedan a la jubilación parcial, con posibilidad de suscribir un contrato de relevo.
- 3) Mejora del plus festivo y del plus turno especial.
- 4) Abono de un pago único a la firma del convenio, tal y como se recogía en la plataforma unitaria presentada por la representación social.
- 5) Mejora del plus económico del portavoz. En este sentido solicita que se iguale a la situación que tienen los portavoces en el consorcio.
- 6) Reducción de la jornada durante la vigencia del convenio.
- 7) Compensación de dietas y viajes
- 8) Elaboración de un Plan de Igualdad
- 9) Plan de pensiones: solicita que la empresa negocie con la representación social la entidad financiera con la que suscribir dicho plan y en su caso, si alguna otra entidad financiera ofrece mejores condiciones que las actuales del BBVA.
- 10) Mejora de los servicios médicos centrales: señala que los aspectos propuestos en este sentido por la empresa estaban recogidos en la plataforma unitaria.
- 11) Financiación para los empleados en la adquisición de vehículos
- 12) Incremento salarial de acuerdo con lo actualmente previsto en el convenio.
- 13) Mejora de la categoría profesional de acceso a la Compañía: solicita que la empresa especifique el coste económico que supone la adopción de dicha medida y la mejora que supone para el personal de nuevo ingreso.
- 14) Reitera la petición relativa a la consecución de la letra E a los 8 años.

Por último, en otro orden de cosas, señala que la decisión adoptada por la empresa en virtud de la cual durante la semana 40 o 41 se bajarán las cargas de la línea 1 y línea 2, podría suponer un traslado de cerca de 600 trabajadores. En este sentido, solicita a la empresa que informe a la representación social acerca de si como consecuencia de dicha reducción de cargas se tendrá sin trabajo al personal de Seat y se contratará a más personal de ETT-s. En su opinión, esto último conllevaría que empeore la calidad de la producción.

A continuación, toma la palabra la portavoz de CCOO, quien incide en que deberían diferenciarse los temas que se encuentran pendientes y que derivan de otros acuerdos, de la negociación del convenio colectivo.

En este sentido, recuerda que hay cuatro personas que están pendientes de reingreso y considera que es un tema que debería estar resuelto hace tiempo dado que existía un compromiso por parte de la empresa en tal sentido.

Asimismo, señala que el tema de las prejubilaciones tiene su origen en el Acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación social en relación con la fabricación del Audi Q3. Se trata de un tema que no es novedoso y diferente a la negociación del convenio colectivo.

A su vez, en relación con las contrataciones llevadas a cabo mediante ETT-s, entiende que la empresa debería haber negociado previamente con la representación social. Reivindica que las contrataciones no se hagan mediante ETT-s o en su caso, se concrete la duración de dichas contrataciones temporales a fin de que posteriormente dichos trabajadores pasen a formar parte de la plantilla de la empresa.

En cuanto a la negociación del convenio colectivo y a las propuestas expuestas por la empresa en la última reunión, si bien valora positivamente la propuesta relativa a los permisos retribuidos, considera insuficiente la plataforma empresarial y se remite a la plataforma unitaria presentada por los tres sindicatos. Concretamente, considera que deben negociarse los siguientes aspectos:

- 1) Reducción de jornada, dado que la plataforma no prevé nada al respecto.
- 2) Incremento salarial en base al IPC previsto y no al IPC real (revisión salarial clásica).
- 3) Inclusión como permiso retribuido las horas en las que incurran los trabajadores al acompañar a sus hijos menores al médico.
- 4) Mejora del transporte colectivo y parkings. En este sentido, expone que las nuevas contrataciones llevadas a cabo mediante ETT-s y de personal a tiempo parcial conllevan mayores problemas de aparcamiento.
- 5) Abono de una 16ª paga, dado que la empresa no ha dado respuesta a dicha cuestión.

A su vez, en cuanto a la propuesta de flexibilidad expuesta por la empresa, considera que actualmente hay suficientes medidas de flexibilidad pactadas en el convenio colectivo y que las nuevas propuestas son innecesarias, entre ellas, el fraccionamiento de las vacaciones.

Por último, solicita a la empresa una explicación en cuanto a la forma en la que se regulará la bajada de cargas en las líneas 1 y 2, dado que dicha medida conllevará el traslado de los trabajadores veteranos. En este sentido, considera que debería elaborarse un Protocolo de actuación con el fin de organizar la bajada de cargas.

Por su parte, el portavoz de CGT manifiesta su sorpresa al considerar que la reunión debería haber comenzado con la intervención de la empresa, dado que en la última reunión la representación social ya manifestó que consideraban insuficiente la plataforma de la empresa y que no aceptaban su propuesta.

Con anterioridad a valorar los temas relacionados con la negociación del convenio, señala que la empresa debería negociar con la representación social el tema de las contrataciones de personal, dado que además de la contratación de personal de ETT-s ha tenido conocimiento de que la empresa ha procedido a contratar a determinadas trabajadores por ser familiares, amigos, etc.

Asimismo, muestra su conformidad con lo manifestado por los portavoces de UGT y de CCOO y adicionalmente, considera que deberían recogerse en el convenio los siguientes temas:

- 1) Señala que las horas en las que incurren los trabajadores para asistir a las revisiones médicas a las que son requeridos por los servicios médicos oficiales deberían tener la consideración de permiso retribuido y regularse en el convenio.
- 2) Señala que el convenio debería contener la regulación de las vacaciones en los supuestos de incapacidad temporal de acuerdo con lo resuelto por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas.

A su vez, se ratifica en el contenido de la plataforma unitaria presentada por los 3 sindicatos. En este sentido, incide especialmente en la importancia que tiene la negociación y la adopción de medidas en relación con las pausas, ritmos de trabajo y factores de fatiga. Estos temas están directamente relacionados con la calidad de vida de los trabajadores, por lo que consideran que se trata de un tema prioritario.

Tras finalizar dicha intervención, toma la palabra el portavoz de la empresa y manifiesta que la intención de la empresa es negociar y adoptar acuerdos con la representación social. Indica que la presente reunión no se celebra como consecuencia de la presión de las movilizaciones del fin de semana.

En relación con las cuestiones planteadas por los portavoces de la representación social, expone lo siguiente:

- 1) En cuanto a los 4 trabajadores que están pendientes de reingreso, señala que a lo largo de esta semana la Dirección de la empresa contactará con ellos a fin de informarles de que durante la semana que viene comienza el plan de formación. Dicha formación se impartirá en el centro de formación de la Zona Franca.
- 2) En relación con la elaboración de un Plan de igualdad, informa de que han elaborado un borrador y que a la tarde se remitirá por mail a los portavoces de la representación social a fin de que procedan a su análisis.
- 3) En cuanto a la compensación de las dietas y del kilometraje, señala que en la siguiente reunión la empresa presentará una propuesta en este sentido. Actualmente se está analizando el sistema que está vigente en Vaesa y en la fábrica de de Pamplona.
- 4) En cuanto al Plus festivo, señala que actualmente su importe representa un 70% más de lo abonado en un día ordinario. Señala que la empresa no prevé revisar dicho importe dado que actualmente se está abonando un importe superior al abonado en el resto de empresas del Grupo.
- 5) En relación con el Plus económico del portavoz, señala que la empresa está valorando que se incremente en un 20% pero siempre que el portavoz se elija por el grupo entre un grupo de hasta tres personas señaladas por la empresa.
- 6) En relación con la petición de un pago único a la firma del convenio, señala que en primer lugar se debe hablar de la firma del convenio y posteriormente se valorará.

- 7) Informa de que el próximo 3 de octubre la empresa presentará ante el Comité ejecutivo una propuesta relativa a las mejoras de los servicios médicos a fin de ser valorada.
- 8) En cuanto a la financiación a los empleados en la compra de vehículos, manifiesta que actualmente se les aplica un interés inferior al existente en el mercado.
- 9) En relación con la categoría profesional de ingreso, indica que su propuesta supone eliminar en la práctica el primer año dado que si se ingresa en Seat con la categoría profesional de oficial auxiliar B, se ostentará la categoría de oficial de 3º C en seis años.
- 10) Por su parte, en cuanto a la bajada de cargas, informa de que el Comité ejecutivo se reúne el día de la fecha y en dicha reunión se presentará el P11. A su vez, se determinarán las necesidades de plantilla y la repercusión que puede tener en las contrataciones de ETT, en su caso, la existencia de traslados de unas líneas a otras, etc.
- 11) En contestación a las manifestaciones de la portavoz de UGT en cuanto al módulo de flexibilidad propuesto por la empresa, manifiesta que si la empresa no necesitase dicha flexibilidad no la propondría. En este sentido, recuerda que las medidas de flexibilidad propuestas se adoptarían previo acuerdo con la Representación Social, como en anteriores ocasiones. Su objetivo es poder presentarse al grupo con una garantía de que son capaces de hacer lo mismo que el resto de empresas pertenecientes al grupo.
- 12) En cuanto a los permisos retribuidos, señala que analizarán los supuestos planteados por la representación social.
- 13) Asimismo, en relación a las contrataciones de personal mediante ETT-s recuerda que los 3 sindicatos han tenido la posibilidad de alcanzar acuerdos en relación con dichas contrataciones pero se opusieron. Cuestiona qué es lo que pretende la representación social.

De forma adicional, en cuanto a la plataforma del convenio colectivo propone la inclusión de las siguientes medidas:

- Incremento salarial: Si bien hasta ahora la empresa proponía que al principio de año la revisión salarial se realizase en base al IPC real, modifica la plataforma empresarial y propone la aplicación del IPC previsto, según lo previsto actualmente en el convenio colectivo.
- Propone la elaboración de un plan de prejubilaciones a través de la suscripción de contratos de relevo y jubilaciones parciales. Dicho plan afectará a las personas del grupo obrero que a 31 de diciembre de 2011 hayan cumplido entre 60 y 64 años. El portavoz de la empresa expone un cuadro con las personas a las que afectaría dicha medida, el cual queda incorporado al Acta como Anexo núm. 1.

A continuación, toma la palabra el portavoz de UGT, quien valora las propuestas de la empresa como un avance importante pero no suficiente.

En cuanto al plan de prejubilaciones lo considera insuficiente dado que se excluye del mismo al grupo Tas y solicita que se incluya al grupo Tas entre el personal afectado por la citada medida. Asimismo, plantea si dicha medida es de carácter voluntario y el portavoz de la empresa aclara que se trata de una mediad voluntaria por ambas partes y que deberá ser acordada.

A su vez, valora positivamente que se concrete la formación de los trabajadores que se encuentran pendientes de reingreso. Sin perjuicio de lo anterior, manifiesta que le gustaría seguir negociando el resto de aspectos planteados por los sindicatos en la plataforma unitaria y que las reuniones de la comisión negociadora debería reunirse más a menudo.

Por su parte, la portavoz de CCOO valora positivamente las propuestas de la empresa relativas a las prejubilaciones, elaboración del plan de igualdad y aplicación del IPC previsto. Solicita a la empresa que aclare cuándo se pondrá en marcha el plan de prejubilaciones. El portavoz de la empresa señala que dicho plan resultará de aplicación a la firma del convenio colectivo.

En cuanto el personal contratado mediante ETT-s reitera que a la hora de proceder a dichas contrataciones la empresa no esperó a conocer la respuesta de la representación social. Muestra su disconformidad con las modalidades contractuales empleadas y solicita que se acote la temporalidad de los contratos suscritos.

Asimismo, insiste en que la flexibilidad prevista en el convenio colectivo actual es suficiente y que no es necesaria fraccionar el periodo vacacional. A este respecto el portavoz de la empresa señala que habría que diferenciar por un lado la producción actual y por otro lado lo que se podría producir en Seat, dado que a la hora de asignar producciones el grupo empresarial mide a las empresas en base a su capacidad de producción.

Por último, la portavoz de CCOO señala que valora insuficiente la propuesta empresarial por cuanto no se ha dado respuesta al resto de temas propuestos en la plataforma unitaria.

A continuación toma la palabra el portavoz de CGT quien considera insuficiente las propuestas de la empresa. Asimismo, considera que se está dando una negociación virtual por cuanto considera que en las reuniones de la comisión negociadora la empresa expone sus decisiones y propuestas en diferentes temas y la representación social se tiene que limitar a escuchar y acatar dichas decisiones, pero no existe una negociación real. Ejemplo de lo expuesto es el tema de los servicios médicos, dado que se está pendiente de lo que decida el comité ejecutivo.

A su vez, considera que la empresa mantiene una postura neoliberal en el tema de la flexibilidad. Señala que la representación social estaría dispuesta a pactar una flexibilidad de forma puntual cuando sea necesario pero no de forma automática. Por parte de la empresa no se concreta para que se va a utilizar dicha flexibilidad ni la producción que es necesaria. Pese a ello, la empresa pretende acordar una mayor flexibilidad de forma que los trabajadores trabajen más días sin compensación alguna. Incide en que las medidas propuestas por la empresa pueden repercutir en la salud de los trabajadores y muestra disconformidad con las mismas.

En cuanto a la propuesta planteada por la empresa relativa al plan de prejubilaciones, si bien valora positivamente la misma, considera que dicha medida debe afectar al grupo TAS y a todo el personal que se encuentre en dicha situación.

Manifiesta que considera inaceptable la actuación de la empresa que ha procedido a contratar a personal mediante ETT-s. En contra de lo acordado con la empresa, dichas contrataciones suponen una mayor precariedad e inestabilidad en el empleo. Considera que la empresa ha procedido de dicha forma como consecuencia de una Resolución dictada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, en virtud de la cual se cuestiona la temporalidad de los contratos de duración determinada. Expone varios casos de trabajadores que estaban contratados mediante ETT-s y que han sido despedidos sin causa. Señala que la representación social pretende que se regulen las contrataciones de personal y que se deberían acordar los siguientes aspectos: i) que las contrataciones las haga directamente SEAT y no se hagan mediante ETT-s, ii) modalidad contractual a suscribir, iii) establecer mecanismos de contratación y de seguimiento, etc.

Valora positivamente la elaboración de un Plan de Igualdad por parte de la empresa y lo considera un avance. Sin embargo, reitera que por parte de la empresa no se ha hecho referencia alguna a las pausas, ritmos de trabajo, factores de fatiga ni a la reducción de jornada planteada por la representación social. Considera que se trata de temas imprescindibles y prioritarios que deben negociarse para poder avanzar en la negociación del convenio.

Por último señala que CGT tiene intención de denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los supuestos en los que los trabajadores trabajan 12 horas al día y se dan excesos de jornada.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la empresa, quien propone como próximo día de reunión el día 3 de octubre a la tarde y señala que la hora está aún por determinar.

Finalizado el turno de intervenciones, se levanta la sesión siendo la 10,00 horas, fijando como próximo día de reunión el siguiente día 3 de octubre.

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