

ACTA Nº10 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

Serafi del Arco Manjón
Pedro Ramírez Santiago
Juan Sánchez Quesada
José Vicente Rausell Félix
José Luis Astoreca Leguina
Juan Manuel Antolín Rodríguez
Laura Carnicero Hernanz
Enrique Andrade Mollón
Miguel Carrión Muñoz

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)
Joaquín Torres Lacambra (Dirección GBX)
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)

ASESORES

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



En Martorell a 3 de octubre 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 15,00 horas.

Al comenzar la sesión el presidente informa de que se ha procedido a la firma de las Actas núm. 7 y núm. 8, las cuales se enviarán escaneadas a cada uno de los portavoces para que procedan a su archivo. Asimismo, respecto al Acta núm. 9, señala que se incluirán las modificaciones que propongan los portavoces de la representación social y posteriormente se procederá a su aprobación y firma.

A continuación, cede la palabra al portavoz de la empresa, quien en relación a los temas tratados en la reunión anterior expone lo siguiente:

- Plan de igualdad: informa que se remitió por mail un borrador del Plan a la representación social y solicita que cada sindicato nombre a un portavoz para formar una comisión de negociación del plan de igualdad.
- Categoría de ingreso: expone datos económicos relativos a la evolución de las categorías de nuevo ingreso y concretamente, una comparativa entre el sistema actual y el propuesto por la empresa. Señala que en el periodo de 6 años la propuesta de la empresa supondría la percepción media anual de un 7% más a nivel salarial. Dicho documento se incorpora al acta como Anexo núm. 1.
- Dietas y kilometraje: expone una comparativa relativa a los importes abonados en concepto de dietas y kilometraje en SEAT, VW Navarra y Vaesa, tanto por desplazamientos en España como en Alemania. Dicho documento se incorpora al Acta como Anexo núm. 2. Asimismo indica que, en su caso, la modificación de los importes abonados se haría previo acuerdo con el Comité Intercentros.
- Coste económico de las propuestas de la empresa: expone una cuantificación del coste que supone cada uno de los módulos de la oferta de la empresa. El coste total aproximado de los 5 años de vigencia del convenio supone 49 millones de euros. Dicho documento se incorpora al acta como Anexo núm. 3.

Por último, expone datos obtenidos al realizar el Diagnostico de situación para la elaboración del Plan de Igualdad y concretamente se refieren a i) Plantilla de Seat dividida por hombres y mujeres durante el periodo 2002 a 2010, ii) incorporaciones y bajas de hombres y mujeres correspondientes al periodo 2009 y 2010, iii) promociones en el año 2009 y 2010 de hombres y mujeres. Los datos expuestos se incorporan al Acta como Anexos números 4,5 y 6.

A continuación, el presidente cede la palabra al portavoz de UGT, quien con carácter previo señala que la empresa no ha expuesto ninguna propuesta en cuanto a los parkings. Insiste en que es un tema importante y que se debería invertir en su mejora, dado que en el convenio se deben regular también temas sociales, aparte de los económicos y la flexibilidad. Cada vez hay más personal externo y no hay espacio suficiente para aparcar. Manifiesta que como consecuencia de lo anterior, los trabajadores en ocasiones se retrasan y espera que la empresa no adopte ninguna medida disciplinaria por tal motivo.

En relación con las dietas y el kilometraje, muestra su disconformidad con el hecho de que los empleados deban adelantar el pago y posteriormente Seat devuelva dichos gastos. Solicita una

explicación a la empresa y señala que las tarjetas deberían vincularse a una cuenta de gastos común, tal y como se hace en Audi.

En cuanto al Plan de Igualdad, indica que se nombra a Susana Cuerpo como portavoz y pide a la empresa que la convoque a una reunión para que exponga sus propuestas de cambio al borrador del plan de igualdad.

Asimismo, en cuanto a la oferta empresarial relativa a la categoría de ingreso, plantea si se abonarán atrasos al personal de nuevo ingreso que haya ingresado con anterioridad a la firma del convenio. En este sentido, el portavoz de la empresa aclara que en principio, el convenio colectivo tendrá una vigencia de 5 años desde el 1 de enero de 2011 y que en consecuencia, se abonarán atrasos al personal contratado desde dicha fecha.

En relación al Plan de Prejubilaciones, señala que si bien se valora positivamente la propuesta de la empresa, debería incluirse entre el personal afectado al personal TAS y PEC, dado que a dicho personal se le deberían aplicar las mismas condiciones que al personal del grupo obrero. Asimismo, solicita a la empresa que aclare a cuantas persona TAS y PEC afectaría la propuesta de la empresa.

Por su parte, en cuanto a la propuesta expuesta por la empresa relativa a los portavoces, señala que, pese a desempeñar las mismas funciones, un portavoz en Audi cobra 130 euros, en VW 118 euros y sin embargo, con el incremento propuesto por la empresa en Seat cobraría 60 euros. Considera insuficiente la oferta de la empresa y solicita que se mejore el plus de portavoz.

Se ratifica en la plataforma unitaria presentada en relación a los temas que no ha sido tratados por la empresa y concretamente en cuanto a la consecución de la Letra D en 8 años, reducción de jornada, mejora del plus festivo/ turnos especiales, etc. En relación con éste último, lo compara con los importes abonados en VW Navarra y propone que si no se incrementa el importe de dichos pluses, se podría mejorar la acumulación por horas, de forma que se compense la jornada con más horas de las efectivamente trabajadas.

Por otra parte, señala que se debe negociar la propuesta de la empresa relativa a trabajar 21 turnos dado que UGT no está conforme con la implantación de dicha medida en los términos propuestos.

Valora positivamente la propuesta de la empresa relativa a la aplicación del IPC previsto pese a la situación económica actual, pese a que por parte de la patronal se esté recomendando a las empresas del sector que apliquen políticas de congelación salarial. En este sentido, considera que habría que concretar cómo intervendrá la representación social al determinar el incremento salarial y como se controlarán los datos facilitados por la empresa en relación con el resultado operativo.

En todo caso, en su opinión habría que empezar a trabajar los textos y el articulado del convenio para que luego no haya problemas de interpretación.

A continuación, toma la palabra el portavoz de CCOO, quien señala que si bien valora positivamente las propuestas de la empresa, muestra conformidad con lo manifestado por el portavoz de UGT al entender que debe empezarse a trabajar los textos del convenio. Se debería dar un nuevo redactado al convenio y evitar textos ambiguos que puedan dar lugar a problemas de interpretación.

S. A. L. Naved

A su vez, en relación a las propuestas de la empresa y otros temas que se encuentran pendientes, expone lo siguiente:

- Se nombra como portavoz para que forme parte de la comisión de igualdad a Cristina Serrano.
- Plus de portavoz, señala que el importe abonado debería igualarse a las cantidades que se abonan en Gearbox.
- Plan de prejubilaciones, plantea si la empresa hará una propuesta económica al personal técnico no afectado por la propuesta de la empresa para que se prejubilén y asimismo, solicita que se aclare si el plan de prejubilaciones propuesto se aplicará durante toda la vigencia del convenio o únicamente a los trabajadores que tengan cumplidos entre 60 a 64 años en el 2011.
- Dietas y kilometraje, se adhiere a lo manifestado por el portavoz de UGT y muestra su disconformidad con el hecho de que los trabajadores tengan que adelantar los gastos usando su tarjeta de crédito. Igualmente hay que regular cómo se acumulan las horas de las prolongaciones de jornada o cómo se pagan los festivos cuando se está fuera por un viaje de trabajo para la empresa.
- En cuanto a la categoría de ingreso, si bien considera un avance la propuesta de la empresa en este sentido, a nivel general considera que su oferta es insuficiente dado que lo que la representación social solicita es que los trabajadores entren como oficiales de tercera y acortar el tiempo para que lleguen a la categoría básica de oficial tercera letra D.
- Solicita información acerca de la formación que se impartirá a los trabajadores que están pendientes de reingreso, cuando comenzarán dicha formación, etc.
- Muestra conformidad con lo manifestado por el portavoz de UGT en cuanto a los problemas de aparcamiento en los parkings y la necesidad de buscar una solución.
- Recuerda que no se ha hablado de varios aspectos de la plataforma unitaria, a mencionar: la mejora del transporte colectivo, mejora de los tiempos de trabajo, factores de fatiga y pausas.
- Señala que desde hace 7 u 8 meses están surgiendo problemas con el abono de las nóminas, dado que se está retrasando su abono.
- Considera que debería modificarse el sistema de clasificación profesional y pasarse a un sistema de niveles profesionales, si bien no debería causarse ningún perjuicio económico a los trabajadores por tal motivo.
- Tomando en consideración la deuda de horas que existe actualmente, entiende que debería mejorarse el coeficiente de recuperación.
- Solicita a la empresa que aclare lo que supone en términos económicos la implantación del Plan de retribución flexible.
- Considera que el texto del convenio que regule el disfrute de las vacaciones en caso de periodos de incapacidad temporal debe ser claro y ajustarse a lo resuelto por la jurisprudencia.
- Considera que debería negociarse y mejorar la propuesta de la empresa relativa al incremento del 0,5% consolidando ese dinero en tablas salariales para los ejercicios en los que la empresa obtenga beneficios.
- Señala que a CCOO le gustaría poder regular la contratación de personal mediante ETTs, con el fin de evitar que dichas contrataciones sean la vía de entrada a Seat y a su vez, recurrir a este tipo de contrataciones únicamente para cubrir reducciones de jornada.

A continuación, el portavoz de CGT señala que en su opinión la negociación del convenio se ajusta a un guión y no se entra a negociar realmente la plataforma unitaria.



En este sentido, considera que la propuesta de la empresa relativa al Plan de prejubilaciones no es un tema del convenio colectivo que se está negociando. A nivel general, valora la oferta de la empresa como insuficiente y considera que en la práctica, la única concesión de la empresa consiste en la aplicación del IPC previsto. Por tal motivo CGT se opondría a firmar un convenio colectivo que recoja la propuesta actual de Seat.

A su vez, muestra su disconformidad con la vigencia del convenio y con que éste, de firmarse, únicamente tenga efectos desde el 1 de enero de 2011. Considera que mediante dicho convenio se debería recuperar el poder adquisitivo de la plantilla y compensar la congelación salarial aplicada durante los dos últimos años.

En cuanto al plus de portavoz, considera que se está dando un retroceso en las condiciones de la plantilla al haber desaparecido la categoría profesional de encargado. Actualmente, las funciones del portavoz se equiparan a las que desarrollaban los encargados y su retribución es inferior a la de estos últimos.

Considera que no es necesario que el texto del convenio sea muy extenso dado que lo realmente importante es la voluntad de la empresa en su aplicación e interpretación. Señala que habría que crear una comisión que se encargue de redactar el texto del convenio colectivo en su totalidad.

En cuanto a las contrataciones de personal mediante ETT-s manifiesta que si la empresa opta por seguir con esas contrataciones de forma unilateral, será motivo de conflicto dado que se dan situaciones inhumanas.

Asimismo, recuerda que hay aspectos de la plataforma unitaria a los que la empresa no ha dado una respuesta, entre ellos el tema de la mejora del transporte colectivo. Propone que se implanten sistemas de transporte que unan la fábrica de Martorell con los municipios cercanos al considerar que el transporte colectivo debería estar por encima del transporte individual.

En cuanto a la jornada, señala que hay trabajadores que alargan la jornada y trabajan hasta 12 horas diarias por miedo a represalias por parte de la empresa. La reducción de la jornada implica reparto del trabajo. En relación con lo anterior, manifiesta que si el objetivo de la empresa es producir más, CGT podría estar dispuesta a negociar las necesidades de flexibilidad pero poniendo encima de la mesa las necesidades reales de la empresa.

Por otra parte, recuerda que hay temas de la plataforma unitaria de los que no se ha hablado, entre ellos factores de fatiga, mejora de las pausas, reducción de jornada, etc. Señala que la reducción de jornada es un tema primordial para negociar el convenio.

Por último, se adhiere a lo manifestado por el portavoz de CCOO en cuanto a los cuatro empleados que están pendientes de ser readmitidos. A su vez, menciona que hay otro trabajador despedido de 2005 que seguirá la sentencia que se ha dictado recientemente por un Juzgado de lo Social de Barcelona y seguramente solicitará se reconozca su derecho a ser readmitido en la empresa. Asimismo, solicita que se haga un receso para que pueda reunirse la representación social.

El portavoz de la empresa manifiesta que hay cuestiones planteadas por la representación social que ya han sido respondidas en reuniones anteriores. Adicionalmente, aclara los siguientes aspectos:



- 1) En cuanto al Plan de prejubilaciones, señala que afectará únicamente a los trabajadores del colectivo obrero, que hayan cumplido entre 60 y 64 años a 31 de diciembre de 2011. En consecuencia, no se aplicará al personal que cumpla dicha edad con posterioridad a dicha fecha. Señala que la cifra del personal TAS a la que podría afectar dicho plan asciende a 54 empleados.
- 2) En cuanto al plus de portavoz, manifiesta que realizando una comparativa entre el importe abonado en concepto de plus portavoz en Audi y en Seat, lo que dicho concepto representa respecto a la retribución total del portavoz, éste es inferior en Audi que en Seat.
- 3) En cuanto a la petición de la representación social relativa a la compensación de las horas trabajadas en días festivos, señala que compensar 8 horas trabajadas con 12 horas, supone un 50% más. Asimismo, señala que el importe del plus festivo abonado es superior en Seat que en el resto de Compañías del grupo. El portavoz de UGT manifiesta que no es cierto y que el sistema que se aplica en VW Navarra es mejor.
- 4) Es intención de la empresa que la redacción del convenio colectivo que se firme sea clara, entiende que se debe modernizar el texto del convenio actual y eliminar el contenido que haya quedado obsoleto.
- 5) En cuanto al incremento salarial, insiste en que cada año se informará a la representación social del resultado operativo previsto así como de los datos del budget.
- 6) Muestra su disconformidad con lo manifestado por la representación social en cuanto a que la oferta empresarial únicamente implica el incremento del IPC previsto. El incremento salarial puede ser superior si el RO es superior y asimismo, en años sucesivos los trabajadores podrían percibir la retribución variable. En el caso de un empleado con categoría profesional de Oficial de 3º podría suponer un incremento del 2%. Considera que atendiendo a la situación económica actual del sector, debería valorarse como positiva la oferta empresarial.
- 7) Aclara que la propuesta relativa a la categoría de ingreso resultaría de aplicación a los trabajadores que hayan ingresado en Seat desde el 1 de enero del 2011.
- 8) Insiste en que el paso a un sistema de clasificación profesional por niveles no reducirá la masa salarial en su conjunto ni individualmente.
- 9) En cuanto al plan de retribución flexible, indica que en la siguiente reunión de la comisión negociadora se expondrán ejemplos de los productos ofrecidos así como de su implicación fiscal. Su aplicación es voluntaria por parte de la plantilla y daría lugar a una novación del contrato de trabajo.
- 10) En cuanto al personal de ETT-s, manifiesta que dichos trabajadores tienen las mismas condiciones salariales y sociales que el resto de la plantilla. Asimismo, si su horario lo permite pueden disfrutar del transporte colectivo.
- 11) Informa que se ha reunido el comité ejecutivo y que se han aprobado las siguientes medidas: i) el servicio de ambulancias será un servicio prestado por una empresa externa durante las 24 horas y estará cerca de los botiquines, ii) se realizarán inversiones para mejorar los servicios médicos de la Zona Franca. Señala que aún está pendiente de tratar el tema de la ampliación del servicio de prevención, mediante recursos internos o externos.
- 12) Indica que los cuatro trabajadores que están pendientes de reingreso, seguramente empezarán la formación a finales de esta semana.

Posteriormente, toma la palabra el portavoz de UGT e insiste en las peticiones planteada por la representación social relativas al abono de una paga a la firma del convenio, abono de una 17 º paga, desbloqueo de los trienios, inclusión de la fetra E en tablas, etc.



Asimismo, los portavoces de UGT y CCOO consideran que los importes abonados en concepto de bonus a los directivos serán superiores a lo que supondría compensar la congelación salarial aplicada a los trabajadores durante estos 2 últimos años. La empresa aplica criterios diferentes para los directivos y para el resto de la plantilla. Solicitan que en la siguiente reunión la empresa aporte datos relativos a los importes abonados durante los dos últimos años en concepto de bonus.

Por su parte, el portavoz de CGT considera que basándose en la situación de crisis actual, se están empeorando las condiciones de los trabajadores. En su opinión, las decisiones que se aplican en Seat vienen dadas desde VW o Audi y en consecuencia, no es cierto el argumento planteado por la empresa relativo a la necesidad de competir con el resto de empresas del grupo para que les asignen la producción.

Señala que si en ejercicios futuros se mejoran las previsiones y la empresa obtiene beneficios, el acuerdo alcanzado relativo al abono de 500 euros se convierta en algo totalmente insignificante e insuficiente. Señala que habría que repartir de forma justa los beneficios que podría conseguir la empresa para toda la plantilla y compensar la congelación salarial de los dos últimos años.

Asimismo, en relación a la bolsa de horas, manifiesta que en el 2003 se alcanzó un acuerdo con la empresa con el fin de evitar la tramitación de expedientes de regulación de empleo y por la aplicación de dicho acuerdo se pagó el precio hora de 2003. Considera que la devolución hoy, en 2011 y posterior, con sueldos mayores y categorías superiores para una parte de la plantilla, significa un gran ahorro para la empresa.

Por su parte, uno de los portavoces de la empresa, recuerda que las cuentas de Seat y de Audi están auditadas y que en consecuencia, no es cierto que dichas cuentas puedan estar falseadas.

El portavoz de UGT aclara que por parte de la representación social no se está criticando al Departamento de finanzas. Por el contrario, solicita que la representación social participe en el análisis de las cuentas y del resultado operativo. El portavoz de la empresa insiste en que se facilitará información acerca de los resultados previstos dado que los resultados que la empresa obtiene emanan del budget.

El portavoz de CCOO cuestiona que se facilite a la representación social información real sobre los resultados previstos. Considera que, pese a estar auditadas las cuentas, la información que se les facilite puede no ser objetiva.

A continuación, a petición del portavoz de CGT, el presidente propone un receso de 30 minutos.

Tras el receso, toma la palabra el portavoz de UGT y en representación de los 3 sindicatos, solicita que se convoque la siguiente reunión de la Comisión negociadora para esta misma semana.

Asimismo, solicita a la empresa información relativa a los trabajadores que realizan prolongaciones de hasta 12 horas y solicita que se suprima de inmediato dicha práctica.

A continuación, toma la palabra el portavoz de la empresa, quien propone como próximo día de reunión el día 7 de octubre a las 10,00 horas de la mañana.

Finalizado el turno de intervenciones, se levanta la sesión siendo la 19,00 horas, fijando como próximo día de reunión el siguiente día 7 de octubre.

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



EVOLUCIÓN CATEGORÍAS NUEVO INGRESO. ACTUAL Y PROPUESTA

año 1	año 2	año 3	año 4	año 5	año 6	año 7
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

OFICIAL AUXILIAR			OFICIAL 3ª			
A	B	C	A	B	B	C

ACTUAL	18.039	18.824	22.012	25.479	26.484	26.484	27.495
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

OFICIAL AUXILIAR			OFICIAL 3ª			
B	C	A	B	B	C	

PROPUESTA	18.824	22.012	25.479	26.484	26.484	27.495
-----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

DIFERENCIAS	785	3.188	3.467	1.005	0	1.011
-------------	-----	-------	-------	-------	---	-------

%	4,35	16,94	15,75	3,94	0,00	3,82
---	------	-------	-------	------	------	------

	6,89					
--	------	--	--	--	--	--

S.M. *Basel*

Nota: La Retribución anual para colectivo Mod con Tablas salariales vigentes a 30/09/2011.
Se Incluye: Sueldo, Prima, Puntualidad, Nocturnidad, Turnicidad, Plus Producción.

DIETAS Y KILOMETRAJE

En €

	SEAT		VW NAVARRA		VAESA	
DESAYUNO	España 3,6	Alemania 3,6	España 31,5 **	Alemania 46 **	España 5	Alemania 5
COMIDA ó CENA	17,2	17,2			16,5	17
KILOMETRAJE *	0,25		0,15		0,27	

	España	Alemania	España	Alemania	España	Alemania
DIETA COMPLETA	38	38	31,5	46	38	39

* coche propio
 ** dieta completa

S.M. *Basell*

ANEXO 3

CUANTIFICACIÓN PROPUESTAS

Mio €

	<u>2.011</u>	<u>2.012</u>	<u>2.013</u>	<u>2.014</u>	<u>2.015</u>
<u>Módulo de Flexibilidad</u>					
Desplazamiento vacaciones 3 + 1		0,9	1,0	1,0	1,0

Módulo de Compensación

Bonus 500 €			9,4	9,6	9,7
Nueva categoría de entrada	0,3	2,1	5,2	5,6	2,0

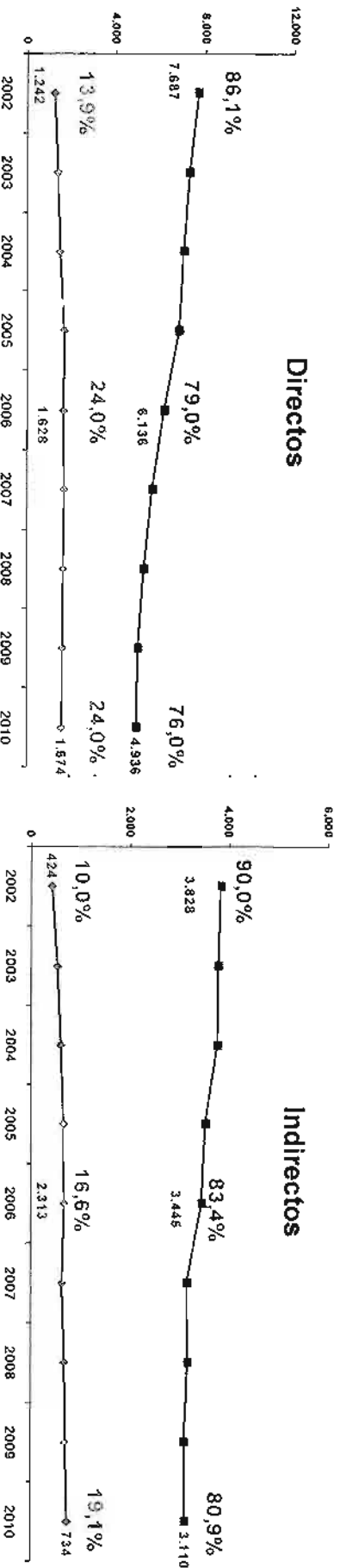
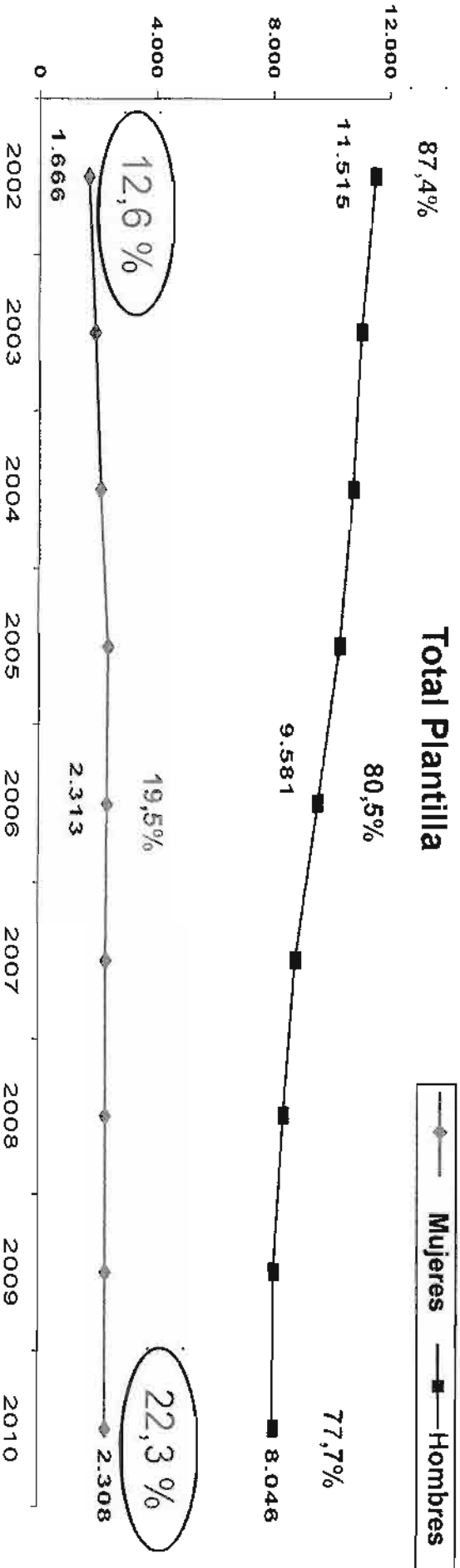
Módulo Beneficios Sociales

Parejas de hecho		0,04	0,04	0,04	0,04
1 día por fallecimiento		0,1	0,1	0,1	0,1

GESAMTKOSTEN	0,3	3,2	15,7	16,4	12,9
---------------------	------------	------------	-------------	-------------	-------------



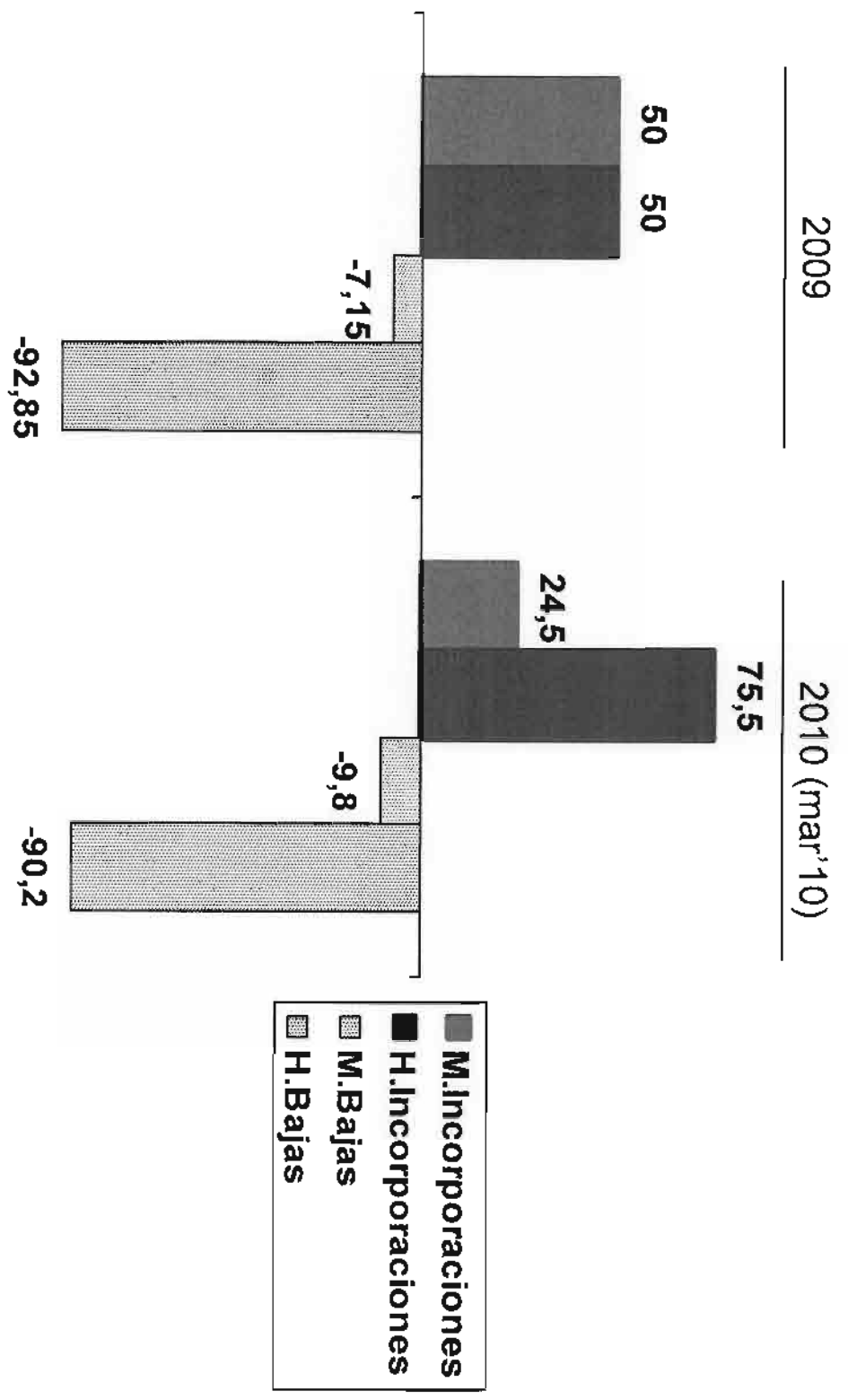
DIAGNÓSTICO.- Plantilla SEAT S.A. 2002-2010



S. A. *handwritten signature*

DIAGNÓSTICO.- Incorporaciones / Bajas

% sobre el total de incorporaciones / bajas

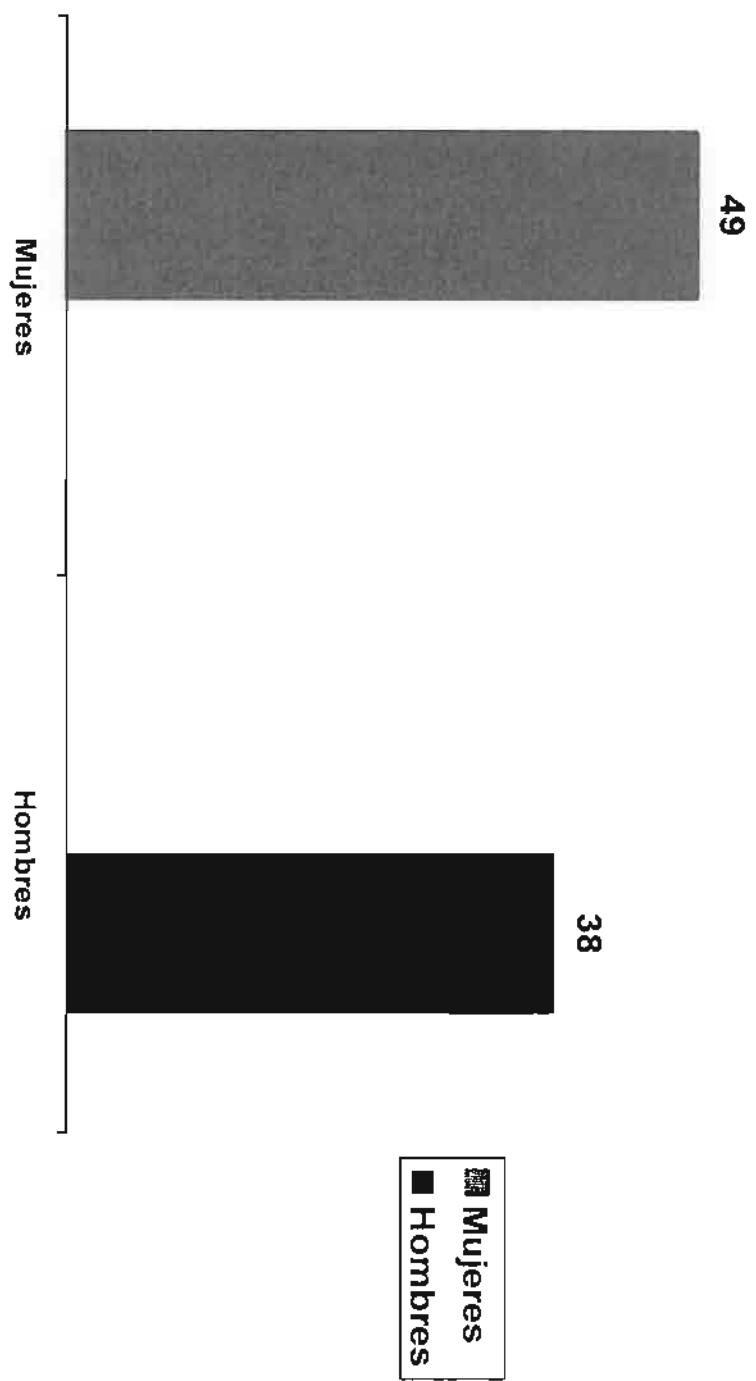


S.N
basel

* Datos a 31.12.2009, incluye jubilados parciales

DIAGNÓSTICO.- Promociones

% sobre el colectivo de género



S.M

brech

* Datos a 31.12.2009, incluye jubilados parciales