

COMUNICADO CONJUNTO A LA PLANTILLA

Hoy jueves se ha celebrado la 5ª reunión de la mesa de negociación del XIX convenio colectivo en la que la empresa ha desarrollado alguna de sus propuestas y ha empezado a valorar la plataforma conjunta de UGT y CCOO.

- Prejubilaciones

La empresa ha aceptado la propuesta de prejubilaciones con carácter voluntario recogida en nuestra plataforma conjunta, manifestando que a partir de abril empezará a llamar a los trabajadores que han cumplido o que cumplan durante el 2016 los 61 años de edad.

Se aplicará el sistema del contrato relevo con la norma anterior a la reforma laboral del 85%/15% (32 días/año) hasta el 31/12/2018, fecha máxima para aplicar dichas condiciones en función de los que establece la ley.

Valoramos positivamente que al final la empresa haya entendido que este tema no podía convertirse en una moneda de cambio en la negociación.

- Nuevo sistema de revisión salarial, la empresa plantea:

- Eliminación de la previsión del IPC como referencia argumentado que ya no existe dicho índice, lo que a la práctica significa que a 1 de enero la subida salarial sería 0
- Contempla como cláusula de revisión salarial retroactiva abonar en pago único al final del año los periodos en los que el IPC este por encima del 0
- Abonar como subida salarial del siguiente año la desviación real del IPC a 31/12

Hemos manifestado que es irrenunciable el mantenimiento de la subida salarial a 01/01 de cada año. En este sentido valoramos como positivo que se recoja un sistema que contemple la cláusula de revisión salarial retroactiva.

- Paga de beneficios, la empresa plantea:

- Reparto del 5% de los beneficios operativos, a partir de los 100 millones de euros y cuando no se alcance esta cantidad se percibiría 150 €/trabajador. En ningún caso como consecuencia de la paga se podría percibir más de 1.150€.

UGT y CCOO solicitamos que se aumente el porcentaje de beneficios tomando como referencia el de Audi que es el 10%, no compartiendo que se fije un tope y solicitando que se recoja el supuesto de pérdidas.

- Incremento fondo social:

La empresa ha presentado una propuesta de mejora al fondo social, incrementándolo con una aportación extraordinaria cada año proveniente del 7,5% de las ideas de mejoras premiadas con más de 1.000 €, lo que en el año 2015 habría supuesto una aportación extraordinaria de más de 100.000 €.

Valoramos de forma positiva el incremento al fondo social pero creemos que sería necesario que también se aportara de los beneficios obtenidos por parte de la empresa, como forma de revertir parte de esos beneficios en el conjunto de la plantilla.

- Permisos retribuidos:

La empresa ha manifestado que va a atender la petición de UGT y CCOO de aclarar los criterios de aplicación de los diferentes permisos, ya que actualmente se están dando problemas en la interpretación de los mismos generando en algunos casos que el trabajador no los perciba. Una vez que esto se dé presentaremos una propuesta de mejora de estos permisos.

- Mesa de valoración:

Por primera vez se acepta por parte de la empresa una reivindicación histórica de UGT y CCOO de tener presencia de la representación social en la mesa de valoración de SEAT, esto tiene que servir para dar mayor control sindical a algo de tanta relevancia como es la valoración de los puestos de trabajo.

- Creación de la comisión de los puestos protegidos:

La empresa ha manifestado que ya existe un comité (Make or by) donde no estamos presente la representación social y que trata sobre la recuperación de elaboraciones externalizadas, proponiéndonos darnos la información de lo que se trate en esta comisión.

UGT y CCOO manifestamos que para nosotros es irrenunciable el hecho de incrementar el número puestos protegidos, a la vez que trabajar y participar de forma conjunta con la empresa en este objetivo que debería ser compartido por todas las partes y no limitar nuestro papel a recibir información.

- Cobrar en una sola vez al mes:

La empresa ha propuesto modificar el sistema de cobro actual, cobrándolo todo lo previsible al final de mes y no como actualmente (el día 30 y el día 15), dado que actualmente todas las empresas lo realizan de esta manera.

Hemos solicitado en relación a este punto ejemplos para valorar más en profundidad esta propuesta y sus posibles inconvenientes.

- Prorrateo de las pagas extras de marzo y septiembre:

La empresa ha presentado una propuesta que supondría prorratear la paga extra de marzo y la de septiembre en 14 mensualidades, aumentando de esta manera la retribución mensual.

Aunque a la postre esto significa adelantar el cobro de dichas pagas antes que se generen, también hemos manifestado posibles inconvenientes al entender que esto puede generar una división de opinión por parte de la plantilla, por lo que entendemos que es un tema que tenemos que valorar.

Se ha finalizado la reunión quedando pendiente concretar la fecha de la próxima, esperando por parte de UGT y CCOO que en las próximas reuniones se siga discutiendo sobre la plataforma conjunta para avanzar de esta manera en un acuerdo de convenio que suponga el reconocimiento al esfuerzo y la profesionalidad demostrada por el conjunto de la plantilla de SEAT

