

COMUNICADO CONJUNTO A LA PLANTILLA

Hoy día 18, se ha celebrado la tercera reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo, en la cual antes de iniciarse los sindicatos **UGT** y **CCOO** han situado en la mesa de nuevo el tema de las **prejubilaciones** al que se han sumado el resto de sindicatos.

En este sentido, la dirección ha pasado a informar de las condiciones legales para poder hacer un acuerdo de prejubilaciones, teniendo en cuenta que en SEAT tenemos la posibilidad de jubilar hasta el 31 de diciembre de 2018 con las condiciones anteriores a la reforma laboral del PP, (edad de jubilarse a los 61, con 30 años cotizados, 6 años como mínimo de antigüedad en SEAT, con un 15% de jornada laboral por cada año de contrato relevo). La empresa ha manifestado que si hubiese acuerdo debería de ser con carácter voluntario, sin concretar todavía si lo hace extensivo a toda la plantilla incluido el colectivo PEC.

Sobre la petición sindical de agrupar el 15% de jornada por año en un único periodo, la dirección ha manifestado que ya existen sentencias favorables en este sentido y lo podría aplicar si lo acordamos.

Para **UGT** y **CCOO** es **inadmisible la propuesta de la dirección que pretende vincular la firma del acuerdo de prejubilaciones al acuerdo del convenio colectivo**, para los sindicatos, esto no se puede convertir en una moneda de cambio, por lo que hemos exigido crear una mesa de negociación específica para que se le dé salida más que merecida a estos compañeros que ya tienen 61 años y los que vayan cumpliéndolos.

La dirección de la empresa ha valorado parte de las diferentes plataformas sindicales, tomando los puntos más ambiciosos desde la perspectiva económica, pretendiendo dar un mensaje de inasumible por la dirección por el coste, que se eleva en 5 años en 1.700 millones de euros. En este sentido **UGT** y **CCOO** le hemos exigido que valore no sólo la parte económica, también la social para poder entrar en materia de negociación, como también le hemos planteado que en esta negociación debemos entrar ya por artículos o módulos para ir avanzando en la misma.

UGT y **CCOO** le hemos situado a la empresa que la negociación del convenio no sólo puede ser una cuestión de coste, situando también aspectos como salud laboral, conciliación de la vida familiar y laboral y desarrollar un plan industrial y comercial de futuro, que garantice la estabilidad y creación de más empleo.



Martorell, a 18 de febrero de 2016