

PREACUERDO XVIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT, S.A.

INDICE

VIGENCIA Y ÁMBITO:

1. Vigencia y ámbito

MÓDULO DE FLEXIBILIDAD:

2. Turnos de producción
3. Corredor de vacaciones
4. Trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual
5. Unificación de la cuenta de horas
6. Horas personales
7. Ampliación de la duración del contrato eventual

MÓDULO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

8. Clasificación profesional
9. Promociones
10. Trabajo en equipo
11. Productividad

MÓDULO DE RETRIBUCIÓN:

12. Incremento salarial
13. Retribución variable según resultados operativos
14. Evaluación del rendimiento individual
15. Nueva categoría de entrada
16. Ampliación de niveles retributivos ("Letra E")
17. Plus de festivo
18. Dietas y kilometraje
19. Retribución flexible

MÓDULO DE ASUNTOS SOCIALES:

20. Plan de igualdad
21. Plan de jubilación parcial
22. Permisos retribuidos
23. Bajas I.T. antes del inicio de vacaciones
24. Plan de pensiones
25. Modalidades de compensación de horas acumuladas
26. Plan de leasing
27. Pago único a la firma del Preacuerdo del Convenio

VIGENCIA Y ÁMBITO

El Convenio tendrá cinco años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero 2011 hasta el 31 de diciembre 2015.

Agotada la vigencia del convenio, y salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas, el convenio prorrogará su vigencia de año en año.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de SEAT, S.A. y a todo su personal, con la excepción del personal directivo y extraconvenio.

MÓDULO DE FLEXIBILIDAD

2.- TURNOS DE PRODUCCIÓN

2.1.- Como regla general se establecen 15 turnos semanales de lunes a viernes, pudiéndose, por motivos de lanzamientos y puntas de demanda, establecer turnos adicionales de producción en fin de semana.

Se podrán organizar turnos adicionales en 42 fines de semana como máximo, no pudiendo ser convocados en aquéllos que coincidan con festivos oficiales, vísperas de las vacaciones colectivas para el personal que inicie sus vacaciones en esa fecha, los que están situados entre dos fiestas y las vísperas de los días de Reyes y San Juan.

En el marco del acuerdo sobre el calendario básico anual, se informará sobre la previsión del número de turnos en fin de semana en el año por líneas de producción.

Las necesidades de turnos adicionales de producción se tratarán en las reuniones de los correspondientes calendarios mensuales previa explicación a la representación Social de las causas que justifican dicha necesidad, debiéndose necesariamente acordar con la Representación Social las fechas concretas de realización de los turnos adicionales en el mes de que se trate.

Los turnos adicionales de producción podrán afectar a todo el personal de producción y, adicionalmente, al que sea necesario para la actividad productiva.

En caso de desconvocatoria del turno adicional de producción con una antelación menor a 48 horas, se compensará al trabajador/a con 6 horas, que irán a la Cuenta de Horas Colectiva del trabajador/a, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa.

Cuando se realice producción en fin de semana, el personal de mantenimiento realizará sus funciones de mantenimiento preventivo y correctivo durante el turno de mañana, tarde o noche, inmediatamente posterior al último turno de producción, rotando de tal manera que

ningún trabajador/a de mantenimiento deba trabajar por esta causa más de dos festivos consecutivos de forma obligatoria.

En cualquier caso, la empresa podrá realizar cambios de turno no programados en los calendarios siempre que concurran circunstancias excepcionales, debiendo comunicarlos a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 5 días naturales. No obstante lo anterior, podrá realizarse el cambio de turno mediando un preaviso inferior, siempre que existan circunstancias imprevisibles que lo justifiquen, debiéndose informar en estos casos previamente a la Representación Social sobre las causas que impiden el cumplimiento de este plazo.

2.2.- Cuando la necesidad del trabajo en fin de semana sea otra a la realización de producción y en casos excepcionales como lanzamientos de modelos, recuperaciones, averías en línea o falta de suministro, se podrá convocar el turno para el personal necesario y voluntario, previo acuerdo con la Representación Social y hasta con 48 horas de antelación.

La Dirección elegirá a los trabajadores afectados de entre los voluntarios, siempre que sean los adecuados en número e idoneidad, procurando la rotación de los trabajadores de la dependencia.

2.3.- Las referidas medidas de flexibilidad, determinadas mensualmente por la empresa y acordadas con la representación social en los correspondientes calendarios mensuales sus fechas y turnos de realización, podrán permitir en casos de máxima necesidad mantener la fábrica abierta durante 328 días al año.

2.4.- En centros y dependencias donde exista un régimen de trabajo de turnos especiales, seguirá siendo de aplicación dicho sistema, sin perjuicio de aplicar lo previsto en los apartados anteriores en caso de ser necesario.

3.- CORREDOR DE VACACIONES

Cuando se realice el corredor de vacaciones de verano, se abonará el *Plus Desplazamiento de Vacaciones* siempre que exista la necesidad de desplazamiento de las vacaciones por parte de la empresa, aún cuando concurra voluntariedad del trabajador/a.

4.- TRABAJO ADICIONAL A LA JORNADA LABORAL BÁSICA ANUAL INDIVIDUAL

4.1.- Los días de trabajo de lunes a viernes que excedan la jornada anual individual del trabajador/a se compensarán con acumulación en la Cuenta de Horas Colectiva.

4.2.- Los primeros diez días de trabajo correspondientes a turnos adicionales de producción en fin de semana o festivo se compensarán, a elección del trabajador/a manifestada antes del inicio del año natural, según una de las siguientes dos modalidades compensatorias:

- a) Pago de las horas trabajadas, más el *Plus de Festivo* recogido en las Tablas Salariales, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en el resto de turnos de fin de semana o en festivo.

- b) Acumulación en la Cuenta de Horas Personal, más el *Plus de Festivo* recogido en las Tablas Salariales, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en el resto de turnos de fin de semana o en festivo.

4.3.- A partir del decimoprimer día de trabajo en fin de semana o festivo se compensará el día trabajado con acumulación en la Cuenta de Horas individual, más el *Plus de Festivo* recogido en las Tablas Salariales multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en el resto de turnos de fin de semana o en festivo.

En cualquier caso, el día trabajado se disfrutará, de acuerdo con la jefatura, necesariamente durante los tres meses siguientes.

Estas situaciones podrán generar la contratación de personal.

5.- UNIFICACIÓN DE LA CUENTA DE HORAS

Se unificarán las Cuentas de Horas de los trabajadores en los casos en que ambas, la Individual y la Colectiva, estén en positivo o estén en negativo.

En caso tanto de Cuenta de Horas Personal positiva y Cuenta de Horas Colectiva negativa, como de Cuenta de Horas Personal negativa y Cuenta de Horas Colectiva positiva, las Cuentas de Horas se unificarán cuando una de las dos llegue a cero. No obstante, el trabajador/a podrá solicitar la unificación de sus Cuentas de Horas en cualquier momento.

Se procurará que a la firma del presente Convenio y, como máximo, a partir de la nómina de junio 2012 se reflejará en la nómina de los trabajadores el saldo de su Cuenta de Horas.

6.- HORAS PERSONALES

En el momento de la firma del presente Preacuerdo todos los trabajadores de la empresa acumularán 5 días en positivo en su Cuenta de Horas, sea ésta positiva o negativa.

El personal con Cuenta de Horas en negativo podrá disfrutar 1 día al año a cargo de su Cuenta de Horas de acuerdo con su jefatura.

7.- AMPLIACIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL

En lo que se refiere al contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 32.d) del vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona para los años 2007 a 2012. Por lo que, en consecuencia, esta modalidad de contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos legalmente.

La empresa informará a la Representación Social sobre la evolución de la plantilla temporal.

8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Durante el año 2012 una Mesa de Trabajo paritaria desarrollará un nuevo sistema de clasificación profesional. En ningún caso se derivará de la aplicación del nuevo sistema una reducción de la masa salarial. Su aplicación se establecerá a partir del año 2013, previo acuerdo entre la Representación de la Empresa y la Representación Social.

9.- PROMOCIONES

El sistema de promociones se revisará, tomando como base los acuerdos existentes con la Representación Social en esta materia. El nuevo sistema será de aplicación inmediata desde el momento en que se haya definido y acordado el nuevo proceso por la Representación de la Empresa y la Representación Social.

10.- TRABAJO EN EQUIPO

De entre los candidatos que se hayan presentado a portavoz de equipo y cumplan los requisitos necesarios la jefatura elegirá un máximo de tres candidatos y un mínimo de dos. El portavoz será elegido por los miembros del equipo y ejercerá como tal por un periodo de 2 años.

La realización de las funciones de portavoz no supondrá menoscabo de las posibilidades de promoción del trabajador/a.

Asimismo, el *Plus de Portavoz* se incrementará en 20 Euros mensuales desde 1 de enero 2011. A fecha de hoy este Plus se cuantifica en 53,25 Euros mensuales y pasaría a ser de 73,25 Euros, abonándose los atrasos en la liquidación del mes de diciembre.

Durante el año 2012 y en el seno de la Comisión de Seguimiento del Trabajo en Equipo se analizarán diversos aspectos del trabajo en equipo, entre los que se tratará la formación necesaria y la posibilidad de la creación de un plus por polivalencia en la *skill matrix* entre diferentes grupos de trabajo.

11.- PRODUCTIVIDAD

Los temas en materia de productividad y factores de fatiga se tratarán y acordarán en las correspondientes Comisiones de Productividad y, en su caso, en las reuniones con el Comité Intercentros, incorporándose al Convenio Colectivo los acuerdos que puedan adoptarse sobre dichas materias.

MÓDULO DE RETRIBUCIÓN

12.- INCREMENTO SALARIAL

Año 2011.-

Con efectos a partir del 1 de Enero 2011, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el IPC previsto Estatal para ese año, incrementado en un 0,2 por ciento que ya ha sido aplicado con efectos de enero 2011.

Si durante el año 2011 el Índice de Precios al Consumo constatado desde el 1 de Enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio Colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos.

Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año siguiente.

Años 2012-2015.-

Con efectos a partir del 1 de Enero de cada año de vigencia del Convenio, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el IPC previsto Estatal para esos años.

Si durante esos años el Índice de Precios al Consumo constatado desde el uno de Enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio Colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos.

Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año siguiente.

13.- RETRIBUCIÓN VARIABLE SEGÚN RESULTADOS OPERATIVOS

Adicionalmente, se introduce un sistema de Retribución Variable (R.V.) diferenciado para los años de Resultado Operativo (R.O.) negativo y positivo.

- a) **Años de R.O. negativo:** Por cada 25 millones de Euros que el R.O. haya mejorado el R.O. previsto, se añadirá un 0,1% en las Tablas Salariales, siendo el máximo incremento por este sistema de un 0,5%:

0%	R.O. negativo previsto o peor
0,1%	R.O. 25 millones mejor que R.O. previsto
0,2%	R.O. 50 millones mejor que R.O. previsto
0,3%	R.O. 75 millones mejor que R.O. previsto
0,4%	R.O. 100 millones mejor que R.O. previsto
0,5%	R.O. 125 o más millones mejor que R.O. previsto

El incremento resultante:

- Se abonará como pago único en la liquidación del mes de abril la cantidad resultante de aplicar el porcentaje que corresponda con efectos del 1 de enero del año anterior hasta el 31 de marzo del año en curso.
 - Se consolidará en las Tablas Salariales a partir del mes de abril del año en curso.
- b) **Años de R.O. positivo:** En razón del grado de consecución de los objetivos de R.O., productividad y calidad se establece un pago anual máximo de hasta 500 euros, cuyo importe no es consolidable pero sí su abono, y que se devengará y distribuirá en las condiciones y proporciones siguientes:
- 1) R.O. (pondera un 30%): 150 Euros del pago anual estarán supeditados a la obtención de un R.O. positivo en el correspondiente ejercicio económico.
 - 2) Productividad (pondera un 30%): 150 Euros del pago anual se subordinarán a la consecución del objetivo anual de productividad, distribuyéndose a su vez en dos porciones:
 - a) una porción será del 30% y se devengará por la obtención del objetivo de productividad, y
 - b) la otra porción del 70% se devengará por la mejora de la productividad respecto del ejercicio del año anterior.La productividad se calculará por el ratio de coches por empleado y año.
 - 3) Calidad (pondera un 40%): 200 Euros del pago anual dependerán de la consecución del índice de calidad fijado en el ACA (Clase de Calidad), distribuyéndose a su vez en dos porciones:
 - a) una de las cuales será del 30% y se obtendrá por la consecución del índice de calidad, y
 - b) la otra porción del 70% se devengará por la mejora del índice de calidad respecto del año anterior.

El abono se efectuará en la liquidación del mes siguiente al de la publicación del Resultado Operativo.

El pago por objetivos solamente corresponde a los trabajadores que en la fecha de su abono estén de alta en la plantilla activa de la Empresa, abonándose en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año y a las horas de prestación real y efectiva de trabajo del interesado, computándose como trabajadas las horas derivadas de accidentes, maternidad, riesgo para el embarazo, permisos para cuidado de hijos menores a su cargo afectados por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, así como de los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo.

La Comisión de Seguimiento del Convenio podrá modificar de mutuo acuerdo alguno de los objetivos fijados, si circunstancias excepcionales así lo aconsejasen.

En el caso de que se obtuviera un R.O. sustancialmente superior al previsto, se analizará la posibilidad de incluir en Tablas Salariales un incremento salarial en los términos que puedan acordarse atendiendo tanto al resultado obtenido como a las circunstancias concurrentes en ese momento.

Para el año 2011, el posible incremento por el nuevo sistema de Retribución Variable hasta el 0,2% será absorbido por el incremento del 0,2 % adicional al IPC, ya acordado y aplicado en el marco de la negociación para la adjudicación del Q3.

14.- EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO INDIVIDUAL

Durante el año 2012 se constituirá una Mesa de Trabajo paritaria que desarrollará un sistema que evalúe el rendimiento del trabajador/a y lo vincule a una retribución variable que, en ningún caso, dará lugar a una reducción de la masa salarial ni individual. Su aplicación se establecerá a partir del año 2013, previo acuerdo entre la Representación de la Empresa y la Representación Social.

15.- NUEVA CATEGORÍA DE ENTRADA

Se establece como categoría mínima de entrada la que hasta ahora viene denominándose como de Oficial Auxiliar Letra "B", manteniéndose los plazos de promoción de manera que, contando a partir de la fecha de ingreso, el trabajador/a será Oficial Auxiliar Letra "C" en el decimotercer mes y Oficial de 3ª Letra "A" desde el vigésimo quinto mes.

Para el personal ingresado durante el año 2011 que a la fecha de la firma ostente la categoría de Oficial Auxiliar Letra "A", será de aplicación y con efecto retroactivo desde su ingreso lo establecido en el párrafo anterior, abonándose dichos atrasos en la liquidación del mes de diciembre.

16.- AMPLIACIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS ("LETRA E")

Se incluirá en las Tablas Salariales el nivel retributivo "Letra E" en todos los niveles, excepto en el de Oficial Auxiliar.

17.- PLUS DE FESTIVO

El personal de Mantenimiento y Seguridad Planta que deba prestar servicios los días de Reyes, Navidad, Año Nuevo y San Juan percibirá el *Plus de Festivo* multiplicado por 1,3.

18.- DIETAS Y KILOMETRAJE

La tabla sobre dietas y kilometraje se incluirá en el Convenio.

En la comisión paritaria correspondiente se discutirán y acordarán los importes en concepto de dietas y kilometraje, manteniéndose entre tanto lo establecido en el Manual de Organización al respecto. Cualquier modificación de este Manual deberá ser acordada en esta comisión.

En caso de desplazamientos en días festivos por motivos de trabajo, el empleado/a tendrá derecho al *Plus de Festivo* y a la acumulación en su Cuenta de Horas Personal de las horas invertidas en el trayecto.

19.- RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Con la finalidad de introducir mejoras retributivas efectivas para los empleados, se pondrá en funcionamiento un esquema retributivo mediante el que los empleados podrán distribuir una parte de su masa salarial en conceptos que no constituyen renta, conceptos tales como el seguro médico o los tickets guardería.

De esta manera y gracias a las ventajas fiscales de estos productos, el trabajador/a podrá ver incrementada su retribución anual neta.

Este esquema retributivo se desarrollará bajo las siguientes premisas:

- El trabajador/a optará voluntariamente por este sistema. Cada año podrá decidir si varía la parte retributiva a flexibilizar o si deja de acogerse al sistema de retribución flexible.
- Las retribuciones que reciba el trabajador/a en conceptos exentos de IRPF ascenderán hasta el límite exento legalmente.
- El hecho de optar por este esquema retributivo supondrá la necesidad de realizar una novación contractual.

MÓDULO DE ASUNTOS SOCIALES

20.- PLAN DE IGUALDAD

En el momento de la firma del presente Preacuerdo se procederá también a la firma del acta de constitución de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de SEAT, con el objetivo de que en el momento de la firma del XVIII Convenio Colectivo se proceda también a la firma del Plan de Igualdad, elaborado conjuntamente con la Representación Social.

21.- PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

La empresa ofertará un plan de jubilaciones parciales en la modalidad de contrato de relevo, que será voluntario para ambas partes, al que podrá acogerse el personal afectado por el convenio colectivo que en fecha 31 de diciembre 2011 tenga entre 60 y 64 años de edad y

que cumpla los demás requisitos legales para el acceso a esa modalidad de jubilación. El mismo sistema se aplicará al personal que haya cumplido 60 años a 31 de diciembre 2012.

22.- PERMISOS RETRIBUIDOS

22.1. Parejas de hecho: Tras constituirse en pareja de hecho, el empleado/a podrá disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido, el mismo tiempo que se concede actualmente por matrimonio.

22.2. Casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos, tanto naturales como políticos: El trabajador/a podrá disfrutar de los dos días naturales de permiso que le pertenecen cuando él/élla decida. El requisito es que sea dentro del período de tiempo que dure la hospitalización, intervención quirúrgica o situación que dé derecho a disfrutar de ese permiso.

De igual modo, se incluyen dentro de este permiso los supuestos de hospitalización por **parto natural** de hijas, madres, hermanas, nietas y abuelas naturales y políticas.

22.3. Defunción de hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos y cónyuges o parejas de hecho: Pasa de dos a tres días naturales.

Cuando la causa del permiso implique la necesidad de desplazamiento a una provincia limítrofe, el permiso será de 4 días naturales; Si es a provincia no limítrofe, será de 5 días.

22.4. Lactancia: Las horas del permiso de lactancia podrán ser acumuladas y disfrutadas en jornadas completas inmediatamente después de la baja por maternidad, siempre que medie un preaviso a la empresa de 15 días.

22.5. Cambio de domicilio: Se podrá disfrutar el día de permiso por traslado durante los dos meses siguientes a la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio.

22.6. Médico de cabecera: El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo un máximo de 16 horas, contadas dentro del año natural, para recibir asistencia en la consulta médica del médico de cabecera o familia de la Seguridad Social o un médico particular de fuera de la Seguridad Social, o para acompañar a un hijo menor de 15 años cuando sea éste el que necesite la citada asistencia médica.

23.- BAJAS I.T. ANTES DEL INICIO DE VACACIONES

La incapacidad temporal, iniciada antes de la fecha de comienzo de las vacaciones de verano o de Navidad y que persista en dicha fecha, suspenderá el inicio de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas que el interesado/a acuerde con su jefatura y, si no hubiera acuerdo, inmediatamente después a la fecha de alta, aún cuando se trate del año natural siguiente al de su devengo. Este mismo régimen se aplicará al permiso por maternidad así como a la situación de riesgo durante el embarazo.

24.- PLAN DE PENSIONES

La empresa realizará una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones por un importe total de 750.000 Euros a repartir entre los años 2011 a 2015, ambos inclusive, que se imputará a partes iguales entre todos los partícipes del Plan que tengan cumplidos dos años de prestación de servicios en la empresa en la fecha del pago.

El seguro colectivo de vida se excluirá del Plan de Pensiones para todos los partícipes del mismo.

25.- MODALIDADES DE COMPENSACIÓN DE CUENTA DE HORAS POSITIVA

Los trabajadores que dispongan de saldo positivo en su Cuenta de Horas podrán aplicar el importe correspondiente a las mismas a algunas de las siguientes posibilidades:

- Compra de coche nuevo o vehículo ocasión a través de venta de coches a empleados.
- Cancelación de préstamos para la adquisición de vivienda o de Reserva Flexible.
- Reducción del tiempo de trabajo previo a la jubilación por jornadas completas.

26.- PLAN DE LEASING

La empresa ofrecerá al personal afectado por el Convenio Colectivo un Plan de Leasing en el año 2011 y hasta el año 2015 en condiciones más ventajosas que las de mercado.

27.- PAGO ÚNICO A LA FIRMA DEL PREACUERDO DEL CONVENIO

Se abonará al Personal afectado por el Convenio una paga única por importe de 250 Euros, que se hará efectiva en la liquidación del mes de diciembre 2011.

DECLARACIÓN FINAL

La firma de este Preacuerdo permitirá aumentar la competitividad de SEAT dentro del Grupo Volkswagen y contribuirá al objetivo de saturar sus fábricas, lo cual constituye uno de sus objetivos estratégicos, y abrirá las puertas a la creación de nuevos puestos de trabajo.