

REPRESENTACIÓN EMPRESA

Juan Sánchez Quesada
 Pedro Ramírez Santiago
 Enric Martí Torres
 Enrique Andrade Mollón
 Serafí Del Arco Manjón
 Luís Estapé Castelló
 Ismael Lara Domínguez
 Carmen Quintana López
 Juan Carlos Rodríguez Portillo
 M^a Ángeles Estévez Campoy
 María Teresa Roda Martínez
 Tomás Yago Esteban



COMITÉ INTERCENTROS

Matías Carnero Sojo	U.G.T.
David Aliaga Moreno	U.G.T.
Miguel Ángel Jiménez Díaz	U.G.T.
Jordi Roque Rodríguez	U.G.T.
Guillermo Palma Gil	U.G.T.
José Javier Espín Montalbo	U.G.T.
Manuel J. Fernández Suazo	U.G.T.
Rafael C. Guerrero Lamas	CC.OO.
Alberto Perales Pascual	CC.OO.
Ricardo Andrés Juan Escribá	CC.OO.
Yolanda Funes Reyes	CC.OO.
Diego J. Rejón Bayo	C.G.T.
David Bajoz Nogués	C.G.T.

En los locales de la fábrica en Martorell, a 22 de julio 2013, se reúnen la Dirección de SEAT, S.A. y el Comité Intercentros de la empresa, con asistencia de las personas arriba relacionadas, dentro del período de consultas del Expediente de Regulación de Empleo nº 1.755/2013.

El día 8 de julio 2013 se inició el procedimiento de Expediente de Regulación de Empleo de suspensión (en adelante, ERE). Ambas partes han celebrado reuniones en el período de consultas los días 11, 16 y 18 de julio 2013. Durante las reuniones celebradas, y con el objeto de llegar a un acuerdo, se ha debatido sobre todos los aspectos relacionados con el ERE, tales como las causas justificativas, las medidas a aplicar, las medidas sociales de acompañamiento y los criterios de aplicación del ERE, en los términos reflejados en las correspondientes actas de las reuniones.

La Representación Empresarial ha explicado detalladamente durante las reuniones las causas productivas y organizativas que justifican la necesidad de suspender los contratos de trabajo en los términos contenidos en la comunicación de inicio del procedimiento de ERE de 8 de julio.

No obstante lo anterior, y como consecuencia del proceso de negociación, la Empresa ha reducido el número de trabajadores afectados previsto inicialmente.

Asimismo, la Empresa ha ampliado las medidas sociales de acompañamiento, atendiendo a las peticiones planteadas por la Representación Social durante las reuniones mantenidas.

La mayoría de la Representación Social, a la vista de la documentación presentada y la información facilitada durante el periodo de consultas, no cuestiona las causas productivas y organizativas aducidas por la Empresa, aunque manifiesta su desacuerdo con el número de trabajadores que componen el excedente diario.

Añade que valora positivamente la reducción del número de trabajadores afectados habiendo la empresa atendido de ese modo a los planteamientos realizados por la Representación Social en ese sentido durante el periodo de consultas, si bien considera

que la Empresa debería hacer un mayor esfuerzo para seguir reduciendo el número de trabajadores afectados.

En lo que se refiere a las medidas sociales de acompañamiento, la Representación Social considera positivo que la Empresa haya ampliado la oferta formativa durante el ERE, incluyendo los cursos de idiomas.

La Representación Social reitera su postura respecto a los siguientes puntos:

- Solicita la exclusión del ERE a los trabajadores mayores de 53 años.
- A los trabajadores excluidos del ERE se les debe dar ocupación.
- Se debe establecer un sistema de rotación del personal en el ERE, para repartir los periodos de suspensión entre todos los trabajadores.
- La situación de suspensión del ERE no debe repercutir en la cuantía de las pagas extraordinarias ni en la duración de las vacaciones.
- No paralización de los planes de carrera ni de la progresión salarial por cambios de letra.
- Aplicación de los permisos retribuidos prevaleciendo los mismos sobre el ERE.
- Los trabajadores en suspensión de contrato no podrán ser desafectados anticipadamente.
- Comunicación con suficiente antelación, tanto del calendario mensual, como de los trabajadores afectados por la suspensión.

Una vez analizada la concurrencia de las causas productivas y organizativas, y tras debatir sobre los distintos planteamientos tendentes a reducir el número de afectados por el expediente, así como a atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, ambas partes negociadoras en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- MEDIDAS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Ante la concurrencia de las causas productivas y organizativas alegadas por la Empresa, durante el periodo de septiembre 2013 a 31 de diciembre de 2014 se aplicarán las medidas de suspensión de contratos siguientes:

a) Medida 1

Períodos naturales de suspensión

Suspensión de contratos de trabajo por períodos naturales, comprendidos entre septiembre y diciembre 2013, ambos inclusive, de hasta un máximo de:

- 211 trabajadores/día en septiembre.
- 281 trabajadores/día en octubre.
- 376 trabajadores/día en noviembre.
- 427 trabajadores/día en diciembre.

b) Medida 2

Días laborables de suspensión

Suspensión de contratos de trabajo durante 16 días laborables, en el período comprendido entre 2 de septiembre y 20 de diciembre de 2013, ambos inclusive, de 2.863 trabajadores del Segmento 3.


c) Medida 3

Días laborables de suspensión

Suspensión de contratos de trabajo durante 35 días laborables, en el período comprendido entre 2 de enero y 31 de diciembre de 2014, ambos inclusive, de 3.810 trabajadores del Segmento 2.

Equivalencia en jornadas laborables de las medidas de suspensión

Las medidas de ERE detalladas en el punto anterior equivalen en su conjunto a la suspensión de 203.339 jornadas, según el siguiente detalle:



Medida 1:	24.181 jornadas
Medida 2:	45.808 jornadas
Medida 3:	133.350 jornadas
Total	<hr/> 203.339 jornadas




Flexibilidad de las medidas acordadas

Las medidas de suspensión anteriormente indicadas se han establecido en función de las necesidades productivas, y de la organización del trabajo, resultantes de la previsión de ventas por modelos estimada en la actualidad. En el supuesto de que en el futuro variaran ostensiblemente las actuales previsiones, la Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos decidirá sobre las posibles modificaciones de las medidas anteriormente citadas, bien en lo que se refiere a los días laborables de suspensión, bien en lo que respecta a los periodos de suspensión, y en ambos casos los segmentos de aplicación, siempre que con dicha nueva distribución no se sobrepase el total de jornadas de suspensión anteriormente mencionadas.

SEGUNDO.- PERSONAL AFECTADO Y EXCLUSIONES

a) Personal afectado

Las suspensiones de contratos previstas en el anterior punto podrán afectar a los 9.319 trabajadores relacionados con el proceso productivo (Producción y Calidad), pertenecientes a las fábricas de Martorell y Zona Franca: Mano de Obra Directa (MO), Mano de Obra Indirecta (MOI) e Indirectos (TA).



Antes de la puesta en práctica de las medidas contempladas en el punto Primero, la Empresa aportará a la Comisión de Seguimiento de estos acuerdos prevista en el punto Decimocuarto la relación nominal de los referidos trabajadores susceptibles de ser afectados por el ERE.

b) Exclusiones

Salvo adscripción voluntaria, serán excluidos del ERE los grupos de trabajadores siguientes:

- Trabajadores de 55 o más años de edad.
- Trabajadores con antigüedad en la empresa inferior de un año.

En el caso de la medida de días laborables de suspensión en el supuesto de los trabajadores de 55 o más años de edad, la Empresa les dará ocupación en otra línea de producto y, en el resto de supuestos a los trabajadores que resulten excluidos del ERE en virtud de lo anterior, la Empresa procurará dar ocupación durante los días de inactividad por ERE del resto de los trabajadores; y si ello no fuera factible, durante dichos días los trabajadores excluidos disfrutarán de descanso compensatorio a cargo de los días de su Jornada Industrial hasta donde alcancen y, en el caso de tener ya disfrutados todos los días de descanso por Jornada Industrial, se aplicará el régimen de la Cuenta de Horas.

TERCERO.- AFECTACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON JORNADA INDUSTRIAL PENDIENTE DE DISFRUTAR Y CON SALDO POSITIVO EN LA CUENTA DE HORAS

La afectación por el ERE se realizará una vez hayan agotado el descanso compensatorio por Jornada Industrial y por su saldo positivo de la Cuenta de Horas, el cual se disfrutará necesariamente antes de la afectación.

De lo anterior quedan excluidas las horas acumuladas derivadas de la aplicación del art. 90.16) del XVIII Convenio Colectivo de SEAT, relativo a la acumulación de horas para atender la lactancia de un hijo menor de 9 meses de edad.

CUARTO.- APLICACIÓN DE LOS DÍAS LABORABLES DE SUSPENSIÓN Y CALENDARIO MENSUAL

La Empresa fijará mensualmente los días laborables de suspensión en función de los Programas Operativos de producción existentes en cada momento, debiendo ponerlos en conocimiento de la Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos con un mes de antelación.

Por tanto, el calendario mensual definitivo, según el Programa Operativo, será comunicado a la Representación Social con al menos un mes de antelación.

En este caso, no será necesaria comunicación individual al trabajador/a.

En caso de desconvocatoria de días de no producción, deberá informarse a la Comisión de Seguimiento con una semana de antelación y mediar un preaviso colectivo de desafectación que deberá realizarse con una antelación mínima de cinco días naturales.

En el caso de recuperación de coches y carrocerías se deberá comunicar la desafectación al trabajador/a con una antelación de 48 horas, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, la Empresa podrá desplazar cada día de suspensión fijado con carácter general para los trabajadores de cada línea de producto, al día laborable

inmediatamente anterior en aquellos puestos de trabajo en que sea preciso por razón del proceso productivo (corretornos).

En los talleres en los que los trabajadores no estén asignados a un segmento determinado se establecerá un sistema de rotación para que, salvo voluntariedad, los trabajadores afectados no sean siempre los mismos. Si la aplicación de lo anterior afectara a la prestación del servicio se analizará en la Comisión de Seguimiento.

QUINTO.- APLICACIÓN DE LOS PERÍODOS NATURALES DE SUSPENSIÓN

Para esta medida de suspensión, contemplada en el punto Primero a), tendrán preferencia los trabajadores que voluntariamente soliciten acogerse a la misma, siempre que la organización del trabajo lo permita. A tal efecto, se utilizará el documento de solicitud que se adjunta como Anexo 1.

La afectación será por tandas rotativas coincidentes con los cambios de turno establecidos en el Calendario Básico anual, salvo en los casos de adscripción voluntaria, aceptada por la empresa en las que el período de afectación podrá ser superior.

Para la aplicación de la medida prevista en este número, se observarán los siguientes criterios:

a) Si el número de voluntarios excede de la necesidad de personal en ERE:

Tendrán preferencia de inclusión en el ERE aquellos trabajadores que hayan consumido menos días de prestación por desempleo.

Asimismo, se procurará establecer un sistema de rotación en la afectación de los voluntarios.

b) Si el número de voluntarios no sobrepasa la necesidad de personal en ERE:

En el mes en que se produzca esta situación se atenderán nuevas solicitudes de incorporación voluntaria al ERE.

c) Para la sucesiva determinación de los trabajadores que forzosamente se vean afectados por el ERE, en la medida de lo posible, se procurará:

- Que prioritariamente resulten afectados los trabajadores con un mayor saldo positivo en su Cuenta de Horas; y
- Que exista un equilibrio en el número total de días de afectación aplicados individualmente a cada trabajador, tomando como referencia al efecto la media de días de ERE consumidos por los trabajadores del Taller o equipos de que se trate.

En todo caso, y para los periodos de suspensión, no resultarán afectados por el ERE los trabajadores con 120 o menos días por prestación de desempleo pendientes de consumir. Asimismo, los trabajadores anteriores que además tuvieran la condición de voluntarios perderán dicha condición.

SSEXTO.- PROCEDIMIENTO DE AFECTACIÓN EN LOS CASOS DE SUSPENSIÓN POR PERIODOS NATURALES

En la modalidad de suspensión de contratos por periodos naturales se aplicarán los procedimientos y criterios siguientes:



La empresa comunicará en cada cambio de turno a la Comisión de Seguimiento de los presentes Acuerdos la relación nominal de trabajadores afectados por la suspensión. Esta comunicación deberá realizarse con diez días naturales de antelación a la puesta en práctica de la modalidad de suspensión de que se trate.

Para la inclusión en el ERE será necesaria la comunicación individual escrita de afectación, debiendo ser entregada al trabajador/a con cinco días naturales de antelación al inicio de la suspensión. Si no se cumple lo anterior, el trabajador/a no podrá ser afectado.

Una vez efectuada la comunicación individual de afectación al ERE al trabajador/a, la Empresa no podrá desafectar unilateralmente al trabajador/a.


SÉPTIMO.- CONCURRENCIA DE PERMISOS LABORALES CON LA SUSPENSIÓN POR ERE

En caso de coincidencia en la fecha de suspensión del contrato con una causa de permiso de los previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 90 del XVIII Convenio Colectivo de SEAT, se aplicarán los siguientes criterios:

- 
- 
- a) En los casos de permiso por matrimonio, prevalecerá dicho permiso, siempre que el mismo se haya solicitado con antelación a la comunicación de afectación por el ERE. Lo anterior se aplicará tanto a la medida de días laborables de suspensión como a la de períodos naturales de suspensión.
 - b) En el resto de permisos, prevalecerá el permiso en el caso de ERE de días laborables de suspensión, siempre que, si la naturaleza del permiso lo permite, el mismo se haya solicitado con antelación a la comunicación de afectación por el ERE.
 - c) Por el contrario, prevalecerá el ERE en el caso de periodos naturales de suspensión, salvo en el supuesto de que el permiso se haya empezado a aplicar en día o días inmediatamente anteriores, y sin solución de continuidad, al inicio del período de suspensión por ERE.

OCTAVO.- REINCORPORACIÓN AL TRABAJO TRAS EL ERE

La reincorporación al trabajo una vez finalizada la suspensión por ERE se efectuará en el mismo taller, segmento y función en que el trabajador/a prestaba servicios, ello sin perjuicio de las facultades de organización y dirección de la Empresa.



NOVENO.- VACACIONES Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

La suspensión del contrato por el ERE no afectará al devengo de las vacaciones, las cuales se disfrutarán en su integridad en el período que corresponda, sin reducción de su duración por el hecho de haber tenido el contrato suspendido.




Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en su momento en la cuantía íntegra prevista en el Convenio Colectivo.

DÉCIMO.- PLANES DE CARRERA

La inclusión en el ERE no paralizará los planes de carrera previstos, ni el proceso de obtención de los niveles salariales b), c) o d), que dependen de la antigüedad en la empresa o en la categoría, según los casos.

UNDÉCIMO.- MEJORA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La Empresa efectuará a su cargo una mejora directa de las prestaciones de Seguridad Social que correspondan durante la situación de suspensión del contrato de trabajo (arts. 191 a 193 de la Ley General de la Seguridad Social y art. 23.2.f del R.D. 2064/1995, Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social), en las condiciones siguientes:

- 
- 
- 
- a) Durante la situación de suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por la misma percibirán de la Empresa la cantidad bruta necesaria para mejorar el importe bruto de la prestación económica que corresponda, bien por desempleo, bien por invalidez permanente total, en su caso, hasta alcanzar el 80% de la cantidad equivalente a los siguientes conceptos: sueldo y, en su caso, complemento de previsión por 14, dividido entre 12.
 - b) No obstante, ningún trabajador/a afectado por el ERE podrá percibir por la suma de la prestación de desempleo, más la mitad de la pensión de invalidez permanente total, en su caso, más la referida mejora empresarial, una cantidad bruta superior al 90 % del neto que percibiría durante los días ERE en el caso de no haber estado afectado por el mismo.
 - c) No procederá el abono de la mejora cuando el trabajador/a no tenga derecho a la prestación básica de desempleo.
 - d) Las deducciones procedentes por cuotas fiscales y de Seguridad Social serán a cargo de los sujetos a quienes legalmente correspondan.
 - e) Las aportaciones al Plan de Pensiones no se verán reducidas por las suspensiones de contratos derivadas del ERE.

DUODÉCIMO.- FORMACIÓN

La Empresa ofrecerá a los trabajadores afectados la posibilidad de realizar actividades de formación laboral que comprenderá, a título orientativo y no vinculante, materias de SPS, Producción, Calidad y T II, análisis básico de calidad, riesgos laborales, medioambiente, y habilidades básicas de fabricación.

Adicionalmente, la Empresa ofrecerá a los referidos trabajadores la posibilidad de acogerse a un curso de idiomas on-line (alemán o inglés), con continuidad una vez terminado el ERE, siempre que hayan superado los correspondientes cursos, a realizar fuera de la jornada laboral.

Los trabajadores que voluntariamente se acojan a la formación estarán obligados a realizar en su integridad el programa formativo establecido por la Empresa.

Los trabajadores que se acojan a la anterior posibilidad continuarán percibiendo la mejora empresarial de la prestación por desempleo prevista en el punto Undécimo, si bien, durante el período de suspensión en que efectivamente se realice la formación, la mejora será la necesaria hasta alcanzar la cantidad equivalente al 100% de los conceptos sueldo y, en su caso, complemento de previsión.

El pago de la mejora empresarial de la prestación por desempleo en la cuantía prevista en este punto está condicionado a que la asistencia a la totalidad del correspondiente programa formativo supere el 75% de su duración, salvo en los casos excepcionales, debidamente justificados, que sean consensuados por la Comisión de Seguimiento.

El pago derivado de la aplicación de este punto se realizará junto a la liquidación del mes en que finalice la formación, una vez se haya comprobado por la Empresa la realización efectiva de la formación con el mínimo de asistencia exigible para ello.

DECIMOTERCERO.- TRABAJADORES DE ETT

En el supuesto de que a la finalización de la aplicación del ERE fuera necesaria la contratación de personal, se tendrá en cuenta prioritariamente a los trabajadores que con anterioridad hayan prestado servicios en SEAT.

DECIMOCUARTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Una Comisión de Seguimiento, integrada por la Dirección de la Empresa y por representantes de las Secciones Sindicales firmantes de estos acuerdos, se ocupará de vigilar la aplicación puntual de lo aquí acordado, así como de su interpretación.

En caso de que por necesidades debidamente justificadas sea preciso desregular algunos trabajadores, dicha cuestión deberá ser tratada en esta Comisión.

La información que la Empresa facilite a la Comisión se realizará sin perjuicio del derecho de información que legalmente corresponda a las Secciones Sindicales existentes en la Empresa.

DECIMOQUINTO.- DECLARACIÓN FINAL

Con los presentes acuerdos, ambas partes, ante la concurrencia de las causas productivas y organizativas alegadas por la empresa, dan por finalizado con acuerdo el período de consultas del ERE nº 1.755/2013. Este acuerdo será trasladado a la Autoridad Laboral a los efectos legales oportunos.

Por último, ambas partes manifiestan que con el presente acuerdo se pretende garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de SEAT.

Leído el texto de los presentes acuerdos y hallado conforme, es firmado en su última página por todos los presentes y en todas ellas por los portavoces de la Dirección y de U.G.T. y de CC.OO. en el Comité Intercentros en el lugar y fecha al principio indicados.

Si bien, en el caso de CC.OO. su aceptación está supeditada a la ratificación de su Dirección, la cual se efectuará en su caso el próximo 23.07.2013.

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:



Juan Sánchez Quesada



Enric Martí Torres



Pedro Ramírez Santiago



Enrique Andrade Mollón



Serafi Del Arco Manjón



Luís Estapé Castelló



Carmen Quintana López



Juan Carlos Rodríguez Portillo



Ismael Lara Domínguez



Mª Ángeles Estévez Campoy



Mª Teresa Roda Martínez



Tomás Yago Esteban

COMITÉ INTERCENTROS:



Matías Carnero Sojo (UGT)



David Aliaga Moreno (UGT)



Miguel Ángel Jiménez Díaz (UGT)



Jordi Roque Rodríguez (UGT)



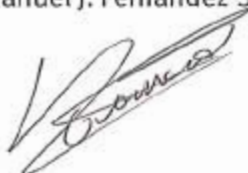
Guillermo Palma Gil (UGT)



José Javier Espín Montalbo (UGT)



Manuel J. Fernández Suazo (UGT)



Rafael C. Guerrero Lamas (CC.OO.)



Alberto Perales Pascual (CC.OO.)



Ricardo A. Juan Escrich (CC.OO.)



Yolanda Funes Reyes (CC.OO.)

Diego J. Rejón Bayo (CGT)

David Bajoz Nogués (CGT)

SOLICITUD DE VOLUNTARIEDAD DE ERE (1.755/2013)
(Períodos naturales de suspensión)

En Martorell, a.... de 2013

D./D^a.: _____

NIS: _____

Conforme a lo previsto en el punto Quinto de los Acuerdos de 22 de julio 2013, suscritos en el ERE 1.755/13, solicito se me incluya como afectado/a voluntario/a en la medida de suspensión por períodos naturales, en los meses, marcados con una X, siguientes:

AÑO 2013

Septiembre Octubre Noviembre Diciembre

Firmado:

