



REPRESENTACIÓN EMPRESA

Juan Sánchez Quesada
Juan Manuel Antolin Rodriguez
Antonio Colomar Martínez
Josef Hickisch
Amparo Losada Torres
Pedro Ramirez Santiago
Luis Rojas Robles
Jerónimo Sánchez Sales
Antonio Sanz Muneta

COMITÉ INTERCENTROS

Matias Carnero Sojo	UGT
José Antonio Montoya Luque	UGT
Antonio Carretero Muñoz	UGT
David Aliaga Moreno	UGT
Antonio J. Rudilla Vega	UGT
Francisco Navarro Dominguez	UGT
Manuel Gálvez Gómez	CC.OO.
Joaquín Asensio Domingo	CC.OO.
José Garcia Vidal	CC.OO.
Miguel A. Montes Orellana	CC.OO.
Manuel Toscano Rodriguez	CC.OO.
Diego Jesús Rejón Bayo	CGT
Francisco Felipe Selas Parrilla	CGT

En representación de la Federació Nacional de UGT de Catalunya del Metall, Construcció i Afins, su Secretario General, D. Manuel Gallardo Méndez.

En representación de la de la Federación Minerometalúrgica de Catalunya de Comissions Obreres, su Secretario General, D. Vicenç Rocosa Girbau.

En representación de la Federación Metalúrgica de Catalunya de la CGT, D. Bruno Jesús Valtueña Sánchez.

En Barcelona, a 15 de diciembre de 2005, se reúnen las personas arriba relacionadas para tratar sobre el ERE 295/05 incoado por la empresa y actualmente en tramitación ante la Autoridad Laboral de la Generalitat de Catalunya, mediante el cual la empresa solicita la extinción de un total de 1346 contratos de trabajo.

En repetidas reuniones mantenidas entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros viene la empresa insistiendo en su necesidad de reducir la plantilla en el total aludido de 1346 contratos.

La Representación Social por su parte viene insistiendo en su oposición a la pretensión de la empresa, considerando que el exceso de plantilla, si existiese, debe solucionarse con medidas que puedan ser voluntariamente aceptadas por la plantilla, evitándose aquellos remedios que supongan extinciones forzosas de contratos. En consecuencia, la representación de los trabajadores exige a la empresa que busque soluciones que reduzcan lo máximo posible el número de trabajadores afectados y que ofrezca compensaciones que aminoren los perjuicios que del ERE derivan inevitablemente para los trabajadores.

Atendiendo a estas indicaciones, la Dirección y la Representación Social fijarán las condiciones y los límites de aplicación del ERE, para reducir el número de trabajadores excedentes forzosos hasta dejarlo en un máximo de 660 personas, mejorando además, las compensaciones económicas y laborales legalmente exigibles. Lo cual sólo será posible si en el trámite de mediación que se sigue ante la Autoridad Laboral en relación con el ERE, se suscribe en el día de hoy un acuerdo que permita establecer el alcance y las condiciones de aplicación del ERE, para que la Autoridad lo tenga en cuenta en la resolución que le corresponde dictar.



La Dirección manifiesta su disposición a reducir el alcance del ERE y a mejorar sus condiciones siempre que las acciones incluidas en el ERE se complementen con otras medidas de aceptación voluntaria para la plantilla, de manera que con el conjunto de unas y otras se resuelva la situación que ha dado lugar al ERE.

De conformidad con lo expuesto, las medidas que se recogen en el presente documento son complementarias de las que establezca la resolución administrativa que dicte la Autoridad Laboral en el Expediente de Regulación de Empleo.

En razón de lo expuesto y para llevar a la práctica las intenciones manifestadas, ambas partes negociadoras en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.

Siguiendo el procedimiento que legalmente corresponda, se incluirá en el Convenio Colectivo una cláusula de jubilación forzosa a los 65 años, conforme a lo que se prevé en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO. Excedencias voluntarias.

Su concesión y disfrute tendrá efecto a partir de 31-12-05, quedando sujeto a las condiciones siguientes:

a) Tendrán derecho a esta excedencia los trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

- Haber presentado hasta el 02-12-05 a las 24:00 horas la solicitud de aplicación de alguna de las medidas recogidas en el Aviso al Personal nº 053.5/028 de 21-11-05.
- Antigüedad mínima de dos años.
- No ser trabajador con contrato de relevo.
- No hallarse en situación de jubilación parcial.

La concesión de la excedencia será en todo caso discrecional para la Dirección de la Empresa, en atención a sus necesidades de plantilla, a la función desempeñada por el trabajador, a la profesionalidad del mismo y al buen funcionamiento del servicio, informando en todos los casos a la Representación Social.

Cuando la excedencia haya sido solicitada en base al Aviso de Personal anteriormente citado para el cuidado de hijos conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto su concesión como el reingreso posterior serán obligatorios para la empresa.



- b) El período de duración de la excedencia no será inferior a dos años ni superior a cinco años. Si la duración inicial fuera inferior a cinco años, se podrá prorrogar por acuerdo de las partes de año en año, sin que la suma de la duración inicial más sus prórrogas excedan de cinco años. La reincorporación deberá solicitarse con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia. El período de excedencia concedido deberá agotarse, sin que quepa la reincorporación anticipada.
- c) Por cada año de duración de la excedencia, incluidas sus prórrogas, el trabajador percibirá de la empresa una compensación bruta de seis mil euros, que se le abonará por el importe correspondiente al período concedido en cada uno de los casos.
- d) Concluida la excedencia, el trabajador se reincorporará a la empresa con la categoría y antigüedad que ostentaba en el momento de iniciarse la excedencia.
- e) Si al iniciarse la excedencia el saldo de la cuenta de horas personal del trabajador fuera negativo, quedará en suspenso la liquidación del mismo prevista en el art. 75.6 del Convenio Colectivo. Al finalizar la excedencia se reanudará la cuenta de horas personal con el saldo existente en la fecha de comienzo de la excedencia.

TERCERO. Bajas incentivadas con preferencia de ingreso.

Los trabajadores que reúnan los requisitos fijados en el apartado a) del anterior punto PRIMERO y con la reserva allí señalada, quedarán acogidos a esta fórmula de baja incentivada con efectos de 31-12-05, y con preferencia de ingreso en las condiciones siguientes:

- a) Percibirán de la empresa una indemnización de 12.000 euros brutos.
- b) Transcurridos un mínimo de dos años y antes de que transcurran cinco años desde la extinción del contrato, podrá el trabajador solicitar nuevo empleo en la empresa, teniendo preferencia de colocación, con sujeción a las condiciones generales de contratación de trabajadores aplicada en la empresa como trabajadores de nuevo ingreso, en alguna de las modalidades de contratación legalmente vigentes, con la categoría y nivel salarial que ostentaba en el momento del cese.
- c) Si al extinguirse el contrato, el saldo de la cuenta de horas personal del trabajador fuere negativo, quedará en suspenso la liquidación del mismo prevista en el art. 75.6 del Convenio Colectivo. Si en aplicación de lo señalado en el anterior apartado b), el trabajador fuera nuevamente contratado por la empresa, se reanudará su cuenta de horas personal con el saldo existente en la fecha de extinción de su anterior contrato, con el límite del saldo medio negativo existente en ese momento en la empresa.

CUARTO. Bajas definitivas.

Los trabajadores que reúnan los requisitos fijados en el apartado a) del punto PRIMERO y con la reserva allí señalada quedarán acogidos a ésta fórmula de cese definitivo en la empresa con efectos de 31-12-05, en las condiciones siguientes:

- a) Por la extinción de su contrato el trabajador percibirá de la empresa una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con el tope máximo de 42 mensualidades y de 78.000 euros.



- b) El saldo personal de la cuenta de horas del trabajador, si fuese negativo, quedará totalmente condonado sin cargo alguno para el trabajador. Si dicho saldo fuera positivo, le será liquidado en su totalidad en el finiquito.

QUINTO.

Los trabajadores que a 31-12-05 tengan edades de 62 ó 63 años, cuyos nombres figuran en la relación nominal adjunta como anexo nº 1, cesarán en la empresa en la forma y condiciones que a continuación se exponen:

- a) Los trabajadores con 62 años de edad, cesarán en la empresa en la fecha en que cumplan la edad de 63 años. Los restantes trabajadores afectados cesarán en la empresa el día 31-12-05.
- b) Por la extinción de su contrato percibirán de la empresa una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de doce mensualidades, que se le abonará en el momento de cese.
- c) Al extinguirse el contrato de trabajo, si el saldo de la cuenta de horas personal del trabajador fuese negativo, quedará totalmente condonado sin cargo alguno para el trabajador. Si el saldo de la cuenta de horas fuera positivo, se le liquidará en el finiquito.
- d) El trabajador continuará en la póliza del Seguro Colectivo de Vida concertado por SEAT, S.A. hasta cumplir los 65 años, quedando dicha póliza con las condiciones siguientes: 1) El capital asegurado en la fecha de la rescisión de la relación laboral con SEAT, S.A. se mantendrá sin variación por todo el tiempo en que deba permanecer en la mencionada póliza. 2) En caso de muerte, natural o como consecuencia de accidente, sus beneficiarios percibirán el capital antes mencionado. 3) No tendrá derecho al percibo de doble capital por muerte en accidente ni al capital en caso de invalidez permanente absoluta reconocido con fecha posterior a la rescisión de la relación laboral con SEAT, S.A.
- e) El trabajador tendrá derecho así mismo a los otros beneficios sociales que en la compra de coches, recambios y reparaciones en talleres puedan tener reconocidos los trabajadores de SEAT, S.A.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signature: M. Llorens]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SEXO.

Los trabajadores que a 31-12-05 tengan edades de 60 y 61 años, cuyos nombres figuran en la relación nominal adjunta como anexo nº 2, cesarán en la empresa el día 31-12-05 en la forma y condiciones siguientes:

- a) Desde la fecha de su cese en la empresa y de por vida percibirán de la empresa un complemento bruto calculado conforme a los criterios siguientes:
 - Se toma como base de cálculo la pensión que le correspondería hoy si tuviera 65 años cumplidos, con el período de cotización acreditado a día de hoy.
- Durante la percepción de la prestación contributiva de desempleo y, a continuación, de por vida, una vez pase a la situación de jubilación, la empresa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Gilvez]



complementará dichas prestaciones hasta el 90 por ciento del importe de pensión antes indicada, por un total de 14 mensualidades anuales, cuyo pago se distribuirá en 12 mensualidades por año.

Dicho complemento bruto se abonará por doce mensualidades anuales, y su importe bruto se mantendrá invariable a lo largo de toda su duración.

La gestión y el pago del complemento se encomendarán por la empresa a una entidad financiera de reconocida solvencia, con la cual el trabajador suscribirá el contrato correspondiente que garantice el exacto y puntual cumplimiento de los compromisos de SEAT, S.A.

No obstante el trabajador podrá optar por percibir de una sola vez la totalidad del complemento en forma de capital, hasta un máximo del 90% del importe de la capitalización. Esta opción, en su caso, deberá ser ejercitada por el trabajador dentro del mes de enero de 2006, mediante comunicación escrita dirigida por el trabajador a la empresa.

En todo caso el coste para la empresa de cada complemento individual, tanto si se cobra en mensualidades, como si se opta por cobrarlo en forma de capital, estará limitado por un tope máximo de 85.000 €.

- b) Al extinguirse el contrato de trabajo, si el saldo de la cuenta de horas personal del trabajador fuese negativo, quedará totalmente condonado sin cargo alguno para el trabajador. Si el saldo de la cuenta de horas fuera positivo, se le liquidará en el finiquito.
- c) El trabajador continuará en la póliza del Seguro Colectivo de Vida concertado por SEAT, S.A. hasta cumplir los 65 años, quedando dicha póliza con las condiciones siguientes: 1) El capital asegurado en la fecha de la rescisión de la relación laboral con SEAT, S.A. se mantendrá sin variación por todo el tiempo en que deba permanecer en la mencionada póliza. 2) En caso de muerte, natural o como consecuencia de accidente, sus beneficiarios percibirán el capital antes mencionado. 3) No tendrá derecho al percibo de doble capital por muerte en accidente ni al capital en caso de invalidez permanente absoluta reconocida con fecha posterior a la rescisión de la relación laboral con SEAT, S.A.
- d) El trabajador tendrá derecho así mismo a los otros beneficios sociales que en la compra de coches, recambios y reparaciones en talleres puedan tener reconocidos los trabajadores de SEAT, S.A.

Leído el acuerdo y hallado conforme, es firmado por los presentes en el lugar y fecha al principio indicados, excepto los representantes de CGT que se abstienen.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]