



REPRESENTACIÓN EMPRESA

Juan Sánchez Quesada
Juan Manuel Antolin Rodríguez
Antonio Colomar Martínez
Josef Hickisch
Amparo Losada Torres
Pedro Ramírez 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 Domínguez	UGT
Manuel Gálvez Gómez	CC.OO.
Joaquín Asensio Domingo	CC.OO.
José García Vidal	CC.OO.
Miguel A. Montes Orellana	CC.OO.
Manuel Toscano Rodríguez	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 16 de diciembre de 2005, en la sede del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, se reúnen la Dirección de SEAT, S. A. y el Comité Intercentros, con asistencia de las personas que arriba se relacionan, a convocatoria de la Autoridad Laboral, dentro del periodo de tramitación del Expediente de Regulación de Empleo número 295/05.

Preside la reunión el Inspector de Trabajo y Seguridad Social D. Javier Suquía Areta, en funciones de mediador entre las partes.

Tras nueve reuniones mantenidas en el periodo de consultas del expediente sin haber conseguido las partes llegar a ningún acuerdo, se vienen celebrando varias reuniones a requerimiento de la Autoridad Laboral y bajo su presidencia en los días 5, 7, 12 y 13 del presente mes de diciembre.

La representación empresarial viene insistiendo en la necesidad de redimensionar la plantilla para adecuarla a las necesidades de la producción previstas en el Plan o Programa Industrial diseñado para los próximos años. El Plan Industrial que garantiza la continuidad de la empresa y de la marca requiere para su desarrollo de las necesarias inversiones que la empresa deberá efectuar así como de la adecuación de la plantilla a las necesidades del Plan Industrial, siendo ambas medidas indispensables para asegurar la ejecución del Plan y el mantenimiento del empleo.



La representación social manifiesta su rechazo a la aplicación de las medidas de extinción forzosa de contratos de trabajo anunciadas por la representación empresarial y exige a la Dirección de la empresa que realice los esfuerzos necesarios para evitar en lo posible las extinciones forzosas de contratos, adoptando soluciones que, como mínimo, aminoren los efectos negativos del ERE mediante la aplicación de medidas que contribuyan a reducir tanto el número de personas posiblemente afectadas por el ERE como los perjuicios que puedan derivarse de su aplicación para la plantilla, teniendo presente que el expediente sólo se justifica con el objetivo de asegurar la permanencia de la empresa y de la marca, la continuidad del empleo y el mantenimiento de unas condiciones adecuadas de trabajo para la plantilla.

Expuesto lo anterior, el mediador anima a las partes a buscar soluciones acordadas para la situación existente, ya que el mantenimiento de la actividad empresarial y el aseguramiento del empleo deben ser el objetivo, el interés y la responsabilidad principales de ambas representaciones y de todos los intervinientes en este proceso.

Reconocen las partes que se han comprometido a ejecutar medidas que una vez aplicadas, satisfarían las necesidades actualmente existentes de reducción y regulación de la plantilla y que supondrían una minoración de las extinciones originariamente previstas de 1346 a 1050. Ambas partes reconocen que con la aplicación de las medidas que se recogen en el presente documento, se consigue una reducción de plantilla equivalente a 1.050 trabajadores.

Seguidamente, la Dirección de la empresa expone las medidas que se compromete a adoptar para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, y que se recogen en el siguiente

PLAN INDUSTRIAL

El grupo accionista manifiesta su propósito de mantener la marca SEAT, mantener la actividad laboral y comercial de SEAT, S.A. y consecuentemente mantener el volumen de empleo acorde con la actividad laboral y comercial.

Medios para alcanzar y cumplimentar el propósito antes manifestado son unas inversiones adecuadas y suficientes que hacen posible el cumplimiento del plan de producción y que aseguren su consecución.

El Plan Industrial recoge el compromiso de SEAT, S.A. de cumplir el proyecto mencionado, que en síntesis se resume en los siguientes puntos fundamentales:

1) **PREVISIÓN DE INVERSIONES**

En el periodo 2006-2010 el Grupo SEAT tiene programadas unas inversiones de más de 2.300 millones de euros, de los cuales a la empresa SEAT, S.A. corresponden más de 2.010 millones de euros.

La inversión total se distribuye a lo largo del periodo en la forma siguiente:

Año	2006	2007	2008	2009	2010
Inversión	423,3	413,7	441,1	548,6	506,2



Las inversiones afectan al producto (nuevos modelos, I+D), fabricación (instalaciones, gastos de desarrollo (I+D), etc.

Dentro de este Plan el Consejo de Administración recientemente ha aprobado la inversión de 700 millones de euros adicionales a los de desarrollo de producto, que se incorporan a la inversión del periodo 2006-2008. Lo que es una señal más de la voluntad del accionista en el aseguramiento de la marca y de la actividad.

Las cifras de inversión expuestas aseguran el desarrollo del programa de producción y, por tanto, el mantenimiento de la plantilla necesaria para la ejecución del plan.

2) PREVISIONES DE PRODUCCIÓN

El Plan Industrial contempla unos volúmenes de fabricación previstos para los próximos cinco años, según el siguiente desglose:

2006	2007	2008	2009	2010
429.412	448.665	446.579	445.686	430.380

Dichas producciones contemplan la fabricación tanto de los actuales modelos con presencia en el mercado como de un nuevo modelo a partir de 2006. Concretando parte de las producciones futuras, la distribución por modelos en los próximos dos años es la siguiente:

MODELO	2006	2007
Ibiza	190.928	169.353
Córdoba	36.596	31.603
León (antiguo)	7.000	-
León (nuevo)	104.335	112.674
Toledo	18.779	20.667
Altea	67.774	67.167
352	4.000	47.201
TOTAL	429.412	448.665

Estas producciones son las necesarias y suficientes para asegurar la ocupación de un volumen de plantilla como el que se prevé para la ejecución del plan.

3) PREVISIONES COMERCIALES

En el terreno Comercial, la compañía llevará a cabo distintas iniciativas destinadas a mejorar la rentabilidad en los principales mercados europeos y apoyar la actividad de nuestros importadores y concesionarios en los distintos países. El objetivo es optimizar el margen de las ventas de la marca, haciendo más rentable el negocio de la red comercial mediante la búsqueda de eficiencias, diversas ofertas financieras, potenciación de los recambios y accesorios y optimización de los puntos de ventas, entre otros aspectos.

Todas estas acciones, enmarcadas dentro del Programa nueva SEAT, persiguen asimismo una colaboración cada vez más estrecha con nuestros concesionarios, considerados como nuestros principales clientes, con el fin de alcanzar una mayor satisfacción de ambos lo que redundará en una mejora de la imagen de la marca y sus productos.



4) PREVISIONES DE PLANTILLA

El programa de inversiones y de producción a cuya ejecución se compromete la empresa permite y asegura durante el periodo 2006-2010 mantener el volumen de plantilla que se expone a continuación.

Año	2006	2007	2008	2009
Plantilla	11.125	11.623	11.569	11.546

El monto de las inversiones, las cifras de producción y el volumen de plantilla son condiciones interdependientes, por lo que las tres magnitudes deben mantenerse en la adecuada proporción.

Todo ese esfuerzo inversor y estas previsiones de producción están directamente relacionadas con el firme apoyo por parte del accionista hacia la marca y con el objetivo de obtener una mayor competitividad y rentabilidad de la Compañía, lo que permitirá garantizar una mayor estabilidad en el empleo.

Tales esfuerzos están encaminados a la obtención del posicionamiento de SEAT como marca integral que diseña, produce y vende sus propios productos dentro del grupo de marcas deportivas del Grupo Volkswagen, con vehículos de mayor calidad y valor añadido, respondiendo al mismo tiempo a las tendencias del mercado y a la filosofía de la "nueva SEAT", tal como se describe en la Memoria y Plan de Viabilidad. El presente Plan Industrial se basa en el convencimiento de que la Compañía será viable, lo cual no estará garantizado si no se resuelve el excedente de plantilla existente.

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.

Los presentes acuerdos constituyen la mejora del Plan Social presentado a la Autoridad Laboral al inicio del ERE.

SEGUNDO.

a) Hasta un máximo de cinco días de la cuenta de horas colectiva de cada trabajador serán condonados a la fecha de la resolución administrativa sin cargo alguno para el trabajador, asumiendo la empresa su coste. Se condonará la totalidad del saldo negativo cuando éste sea de menos de cinco días.

b) Siguiendo el procedimiento que legalmente corresponda, se modificará el artículo 74.3 del Convenio Colectivo, de manera que los treinta días actuales de posible saldo negativo de la cuenta de horas colectiva se amplien a treinta y cinco días.

c) En caso de que la flexibilidad pactada en los apartados anteriores no fuese suficiente, la empresa se abstendrá de tramitar expedientes de regulación de empleo en el año 2006, buscando la solución dentro de las medidas de flexibilidad previstas en el Convenio Colectivo.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



) A los efectos de lo dispuesto en la Cláusula Adicional Primera del Convenio Colectivo (cláusula de salvaguarda), no se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio 2005.

TERCERO.

Seiscientos sesenta trabajadores cesarán en la empresa el día 31-12-05 en las condiciones siguientes:

1) El trabajador podrá optar por una de las dos modalidades siguientes:

a) Percibo de una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad y con un mínimo de 12.000 euros.

Quien opte por esta indemnización, se considera que automáticamente está optando por el reingreso en la empresa, teniendo preferencia respecto de los trabajadores que se hubieran acogido a las "bajas incentivadas con preferencia de ingreso", con sujeción a las condiciones generales de contratación laboral aplicadas en la empresa, como trabajador de nuevo ingreso, en alguna de las modalidades de contratación legalmente vigentes, manteniendo la categoría y el nivel salarial que ostentaba en el momento del cese, sin antigüedad. La dirección de la empresa podrá, dentro del segundo semestre del año dos mil siete, incorporar al trabajador. Si la prestación de desempleo tuviese duración inferior a 24 meses, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa al concluir su prestación de desempleo, avisando por escrito a la empresa con dos meses de antelación. Si la empresa no incorpora al trabajador, en el plazo máximo establecido, percibirá de la empresa el importe de la diferencia existente entre la indemnización cobrada en su día y la indemnización señalada en el apartado b) de este número 1, en la cuantía que les hubiera correspondido en la fecha del cese.

Si el trabajador reingresado tras el cese hubiera ingresado por primera vez en la empresa antes de 28-11-01 el complemento de previsión que devengue en el futuro podrá a su elección, bien percibirlo en forma de salario, bien decidir que se aporte al Plan de pensiones de la empresa.

Asimismo, los trabajadores que hayan optado por esta modalidad indemnizatoria podrán sustituirla por la modalidad indemnizatoria b), comunicándolo a la empresa por escrito antes del día treinta y uno de diciembre de dos mil siete, en cuyo caso, percibirán de la empresa el importe de la diferencia existente entre la indemnización que cobraron en su día y la indemnización señalada en el apartado b) de éste número 1, en la cuantía que les hubiera correspondido en aquella fecha. En este supuesto perderán el derecho de preferencia de empleo aludido en el párrafo anterior.

b) Percibo de una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de dos anualidades y con un mínimo de doce mil euros. La indemnización se percibirá por su importe neto.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



La opción ejercitada se comunicará por el trabajador a la empresa dentro del mes de enero de dos mil seis; transcurrido dicho plazo sin comunicar la opción, se entenderá ejercitada la opción a favor la de modalidad indemnizatoria b).

2) 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. Pero, en caso de reingresar en la empresa, se reanuda la cuenta de horas personal con el saldo existente en la fecha de resolución del contrato y con el límite del saldo medio negativo existente en ese momento en la empresa. Si el saldo de la cuenta de horas fuera positivo, se le liquidará en el finiquito.

3) SEAT, S.A. contratará a su cargo con empresas de recolocación ("outplacement") de acreditada solvencia el desarrollo de un plan de recolocación de trabajadores, al que podrán voluntariamente acogerse los trabajadores comprendidos en el apartado b) del anterior número 1, comunicándolo a la empresa antes de 31-01-06.

El plan de recolocación se ajustará a las siguientes bases:

- Empleo estable.
- Salario al menos equivalente al 85% del salario actual del trabajador.
- Distancia del trabajo no superior a 25 kilómetros del domicilio.
- La empresa de outplacement se obligará a ofrecer un mínimo de tres ofertas adecuadas de empleo.
- Inicio del servicio: primera quincena de enero de 2006.
- Duración del servicio: nueve meses (salvo causas justificadas, en las cuales se ampliará el periodo hasta que tengan el mismo periodo que el resto de trabajadores).
- Se incentivará especialmente la consecución de recolocaciones de duración indefinida en las condiciones salariales equivalentes a las de SEAT.

CUARTO.

Dentro del presente mes de diciembre se constituirá una comisión integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes de estos acuerdos que se ocupará de vigilar la aplicación puntual de lo aquí acordado, así como de su interpretación, incluyendo entre sus funciones la de controlar la ejecución del plan de recolocación por parte de la entidad gestora del mismo.

DECLARACIÓN FINAL.

Como resultado de estos Acuerdos, el ERE número 295/05 incoado por la empresa para la extinción forzosa de 1346 contratos de trabajo, ha quedado reducido a un máximo de 660 extinciones forzosas, con una mejora notable de las condiciones económicas y laborales fijadas en la normativa legal para estos casos, recogiendo asimismo el compromiso de la empresa de ejecución de un plan industrial que asegura las inversiones necesarias y afianza las expectativas de continuidad de la marca y de mantenimiento del empleo.

Leído el acuerdo y hallado conforme, es firmado por los presentes en el lugar y fecha al principio indicados.

Excmo CGT por el acuerdo de [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]