

## **XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEAT, S.A.**

Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de SEAT, SA.

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo de la empresa SEAT, S.A., código de convenio n.º 90004762011981, que fue suscrito, con fecha 4 de junio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de octubre de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **XVIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT, S.A.**

### **Título I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Partes Firmantes**

El presente Convenio Colectivo tiene eficacia general al haber sido firmado por la dirección de la empresa y por el Comité Intercentros a través de los representantes de U.G.T. y de CC.OO., lo cual representa un 85 % del mismo.

#### **Artículo 2. Ámbito y Vigencia**

1. El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de SEAT, S.A. y a todos sus trabajadores, con la excepción del personal directivo y extra convenio.
2. El Convenio tendrá 5 años de duración: Del 1-1-2011 al 31-12-2015.



3. Cualquiera de las partes podrá realizar la denuncia del Convenio Colectivo durante los 3 meses previos a la terminación de su vigencia. En todo caso, deberá hacerse por escrito.

4. Transcurridos 3 años desde la terminación de la vigencia del Convenio sin que se haya acordado un nuevo Convenio Colectivo, éste perderá su vigencia y se aplicará lo previsto legalmente.

### **Artículo 3. Compensación**

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

### **Artículo 4. Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio**

1. Se creará una comisión paritaria, integrada por 4 representantes de la parte social firmante del Convenio y 4 de la empresa, para la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo y de aquellas cuestiones que le sean atribuidas por la ley. La comisión quedará constituida dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

2. Cuando se trate de la adaptación y modificación del Convenio que requiera negociación, se incorporarán a la comisión todos los legitimados para la negociación.

3. La comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes firmantes del convenio lo solicite.

4. En caso de discrepancias en el seno de la comisión, se acudirá al trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

### **Artículo 5. Inaplicación de las Condiciones de Trabajo Previstas en el Convenio**

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo se recurrirá a los procedimientos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en las condiciones que se puedan establecer en cada momento, previo planteamiento y tratamiento de la situación en la comisión paritaria.

## **Título II. Clasificación Profesional**

### **Artículo 6. Grupos Profesionales**

El personal de la empresa se encuadrará en 2 grupos profesionales: Grupo obrero y grupo técnico-administrativo.





Cada uno de estos grupos integrará las aptitudes profesionales y contenido general de las siguientes prestaciones:

a) Grupo obrero: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directa o indirectamente, actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de mando, supervisión o coordinación.

b) Grupo técnico-administrativo: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión de la actividad económico-contable, la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas, pudiendo realizar, a su vez, funciones de mando, supervisión o coordinación.

### **Artículo 7. Clasificación de los Grupos Profesionales**

1. Los grupos profesionales descritos podrán englobar las categorías profesionales siguientes:

- Jefes de 1.ª y asimilados.
- Jefes de 2.ª y asimilados.
- Encargados de taller y asimilados.
- 1.ª categoría.
- 2.ª categoría.
- 3.ª categoría.

2. Las categorías y denominaciones enumeradas podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de las comisiones de calificación de puestos de trabajo.

3. Dentro del grupo profesional a que pertenezcan, las categorías quedarán integradas por las siguientes denominaciones:

Artículo 8. Especialidades.

Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional, al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para el desempeño de las tareas encomendadas.



Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las comisiones de calificación.

### **Artículo 9. Especialidades del Grupo Obrero**

El grupo obrero comprende:

- Mantenimiento (profesionales de oficio):
  - Ajustador-Matricero.
  - Electricista de centrales eléctricas y de cogeneración.
  - Electrónica y equipos informáticos.
  - Electronicista.
  - Mecánico de automatismos y maquinaria.
  - Mecánico de instalaciones y fluidos.
  - Operador de máquinas herramientas.
- Movimentación de materiales.
- Conductor de máquinas e instalaciones de prensas.
- Conductor de máquinas e instalaciones de chapistería.
- Conductor de máquinas e instalaciones de pintura.
- Conductor de máquinas e instalaciones de montaje.
- Chapista.
- Guarnecedor.
- Electro-Mecánico del automóvil.
- Monitor del producto.
- Auditor del producto.
- Operario en proceso.
- Pintor / Pulidor.
- Operador de masilla.



- Supervisor de fabricación.
- Supervisor de logística.
- Supervisor de mantenimiento.
- Supervisor de calidad.
- Supervisor de servicios generales.
- Modelista.
- Auditor.
- Monitor montaje.
- Operario de procesos.
- Vigilancia.
- Contraincendios.
- Fabricación.
- Logística.
- Procesos y tiempos.
- Monitor de producto/calidad.

#### **Artículo 10. Especialidades del Grupo Técnico-Administrativo**

Las especialidades del grupo técnico-administrativo son las siguientes:

- Administrativo.
- Enfermería.
- Fabricación.
- Logística.
- Procesos y tiempos.
- Calidad.
- Finanzas.





- Comercial.
- Recursos Humanos.
- Compras.
- Mantenimiento.
- Comunicación.
- Secretaría.
- Sistemas y procedimientos.
- Formación.
- Medio ambiente.
- Prevención riesgos laborales.

### **Artículo 11. Procedimientos de Valoración**

Las categorías profesionales enumeradas en este título son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 12 y 13.

### **Artículo 12. Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo**

1. En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo, formadas por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Las presidencias de dichas comisiones de calificación serán designadas por la dirección.

2. Las principales funciones de las comisiones son:

- Informar y recomendar a la dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.
- Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

### **Artículo 13. Valoración de Puestos de Trabajo**





1. El sistema de comparación de puestos, atendiendo a los factores de capacidad y responsabilidad, servirá de base para los casos en que proceda revisar las categorías.
2. La Mesa de Valoración, integrada por los servicios técnicos de la empresa, será la encargada de determinar la categoría, debiéndose informar a la representación social de todas las valoraciones efectuadas.
3. En la Mesa de Trabajo paritaria que se constituirá para desarrollar el nuevo sistema de clasificación profesional, se analizará la participación de la representación social en el funcionamiento del nuevo sistema.

### **Título III. Condiciones Económicas**

#### Salario

#### **Artículo 14. Periodos para la Obtención de Letras**

Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá varios tipos de retribución, que serán designados cada uno por una letra:

La letra A para todas las categorías es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de categoría durante los primeros 6 meses.

La letra B se abonará al personal a partir del 7.º mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de categoría profesional.

La letra C se abonará al personal a partir del 19.º mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del 13.º mes siguiente a la fecha de su ascenso.

Todo lo anterior con las salvedades señaladas de los periodos de promoción del Oficial Auxiliar (artículo 15).

La letra D se obtendrá a medida que los trabajadores vayan cumpliendo los 10 años de antigüedad en la empresa, en los siguientes términos:

- Los que tengan la C la obtendrán en ese momento, y
- Los que tengan la A o la B la obtendrán a los 6 meses de haber alcanzado la C.

Los trabajadores que teniendo la letra D asciendan de categoría, no perderán el derecho a la letra D y la percibirán a los 6 meses de haber conseguido la C de la nueva categoría.

Excepcionalmente, los Oficiales de 3.ª letra D que asciendan a Oficial de 2.ª obtendrán la letra D a los 19 meses de su ascenso.





Se incluye en las Tablas Salariales la letra E en todos los niveles, excepto en el de Oficial Auxiliar.

En ningún caso, el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior.

### **Artículo 15. Periodos de Promoción del Oficial Auxiliar**

1. Los trabajadores de la categoría de Oficial Auxiliar promocionarán en las condiciones y plazos siguientes, contados a partir de la fecha de su ingreso, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento:

- Durante los 12 primeros meses serán Oficial Auxiliar, letra B.
- Desde el 13.º hasta el 24.º mes serán Oficial Auxiliar, letra C.
- Desde el 25.º hasta el 36.º mes serán Oficial de 3.ª, letra A.
- Desde el 37.º hasta el 60.º mes serán Oficial de 3.ª, letra B.
- A partir del 61.º mes serán Oficial de 3.ª, letra C.

2. El contrato del personal que ingrese como Oficial Auxiliar podrá convertirse en indefinido a los 2 años de su incorporación, previa constatación de su idoneidad.

### **Artículo 16. Sueldos Brutos 2012**

Con efectos 01.01.2012 los sueldos brutos mensuales de las diversas categorías son los siguientes:



		Importe (enero 2012)
Oficial Auxiliar	B	930,92
	C	1.079,42
Oficiales 3. <sup>a</sup>	A	1.241,48
	B	1.301,68
	C	1.362,78
	D	1.425,49
	E	1.489,20
2. <sup>a</sup> Categoría	A	1.301,68
	B	1.362,78
	C	1.425,49
	D	1.489,20
	E	1.555,77
1. <sup>a</sup> Categoría	A	1.425,49
	B	1.489,20
	C	1.555,77
	D	1.625,95
	E	1.691,68
Encargados, Asimilados y Oficial de 1. <sup>a</sup> Especial	A	1.555,77
	B	1.625,95
	C	1.691,68
	D	1.769,76
	E	1.871,72
Jefes de 2. <sup>a</sup>	A	1.691,68
	B	1.769,76
	C	1.871,72
	D	1.973,33
	E	2.082,69
Jefes de 1. <sup>a</sup>	A	1.871,72
	B	1.973,33
	C	2.082,69
	D	2.190,98
	E	2.293,73

#### Artículo 17. Nivel Salarial del Técnico Mantenedor

El Oficial Técnico Mantenedor tendrá asignado un nivel salarial equivalente al de Jefe de 2.ª letra C.

### **Artículo 18. Pago Mensual**

Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

Complementos y pluses

### **Artículo 19. Pagas Extraordinarias**

Se abonarán 4 gratificaciones extraordinarias en marzo, julio, septiembre y diciembre respectivamente, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 16, vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado. Las de julio y diciembre se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y las de marzo y septiembre por períodos anuales.

### **Artículo 20. Valor «K»**

1. El valor «K» sustituye al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad y será determinado por los servicios técnicos de la empresa en función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.
2. El valor «K» consiste en una tarifa €/hora con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación y que se abonará por horas trabajadas en estas circunstancias:

#### **«K» (€/hora) (enero 2012)**

Grupo de puestos de trabajo	Oficial Auxiliar B	Oficial Auxiliar C	Resto
I	0,00	0,00	0,00
II	0,06	0,07	0,10
III	0,12	0,16	0,18
IV	0,17	0,21	0,25

3. Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por los servicios técnicos de la empresa y las Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo y, en caso de discrepancia, por la Jurisdicción Social. Los servicios técnicos de los distintos centros de trabajo mantendrán al día la relación base de



los trabajos que se incluyen en cada uno de los grupos II, III y IV e informarán a la representación de los trabajadores.

Los trabajos no incluidos en la relación base citada constituyen el «grupo de puestos de trabajo I».

### **Artículo 21. Plus de Puntualidad**

1. La cuantía del plus de puntualidad y asistencia será, por cada día laborable de puntual entrada al trabajo, de:

	Puntualidad €/día (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	1,06
Oficial Auxiliar C	1,29
Resto	1,49

No se devengará cuando la prestación efectiva del trabajo, por cualquier causa, sea inferior al 50 %.

2. Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

1.ª falta	2.ª falta	3.ª falta
3 días	6 días	8 días

La 4.ª falta de puntualidad injustificada en el período de 30 días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio del efecto disciplinario correspondiente.

Los retrasos de hasta 5 minutos no surtirán efectos sancionadores. No obstante, no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día.

El cómputo de las faltas de puntualidad será por períodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

3. Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día, el cual tampoco se percibirá en los casos en que por permiso u otras causas la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

### **Artículo 22. Plus de Distancia y Transporte**

Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los posibles pluses de distancia y transporte.

### **Artículo 23. Complemento Plus Familiar**

La bonificación del punto queda cifrada por punto y mes en la cuantía que a continuación se expresa:

Familiar	Puntos	Duración
Cónyuge a cargo	5	Sin límite
Hijo	1	Hasta 18 años
Hijo discapacitado	1	Sin límite

	Punto/mes euros (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	2,25
Oficial Auxiliar C	2,76
Resto	3,17

### **Artículo 24. Ayuda Escolar**

1. La ayuda escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

	Euros/mes(enero 2012)
Hijos de 4 a 5 años	7,19
Hijos de 6 a 9 años	10,56
Hijos de 10 a 14 años	11,97

2. A los efectos del cobro, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Se empezará a percibir para los hijos que cumplan los 4 años antes del 1 de octubre.
- Se cobrará la ayuda escolar por todos los hijos hasta la edad de 14 años, inclusive los de 15 años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

### **Artículo 25. Plus de Festivo**

1. El personal que trabaje en fin de semana o en festivo oficial percibirá un plus



por cada día festivo trabajado de la siguiente cuantía:

	Euros/día (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	56,18
Oficial Auxiliar C	67,73
Oficial de 3.ª	81,53
2.ª Categoría	85,15
1.ª Categoría	88,75
Encargados, Asimilados y Oficial de 1.ª Especial	92,39
Jefes de 2.ª y Técnico Mantenedor	96,00
Jefes de 1.ª	99,63

Los días de vacaciones colectivas no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

2. Cuando el cumplimiento de la cuenta de horas del artículo 74 o de la jornada industrial del artículo 75 requiera mantener la actividad industrial de la empresa en fin de semana o en festivo oficial, los trabajadores afectados que presten servicios en esos días percibirán por cada uno de esos días trabajados la compensación prevista en el presente artículo.

3. El personal de turnos continuados percibirá este plus, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en sábado a turno de tarde o noche o en festivo oficial.

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

### **Artículo 26. Plus de Mando**

Los mandos de talleres de producción o mantenimiento con categoría de Encargado, Jefe de 1.ª y Jefe de 2.ª que ejerzan mando directo sobre trabajadores directos de producción principal u operarios de mantenimiento percibirán un plus de 23,76 euros mensuales.

### **Artículo 27. Plus de Nocturnidad**

1. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período, en la siguiente cuantía:



		€/hora (enero 2012)
Oficial Auxiliar	B	1,53
	C	1,75
	A	2,02
Oficiales 3.ª	B	2,11
	C	2,20
	D	2,29
	E	2,40

		€/hora (enero 2012)
2.ª Categoría	A	2,11
	B	2,20
	C	2,29
	D	2,40
	E	2,53
1.ª Categoría	A	2,29
	B	2,40
	C	2,53
	D	2,63
	E	2,73
Encargados, Asimilados y Oficial de 1.ª Especial	A	2,53
	B	2,63
	C	2,73
	D	2,87
	E	3,02
Jefes de 2.ª	A	2,73
	B	2,87
	C	3,02
	D	3,19
	E	3,39
Jefes de 1.ª	A	3,02
	B	3,19
	C	3,39
	D	3,56
	E	3,73

2. Los trabajadores de 3 turnos iguales percibirán un plus de nocturnidad complementario por las jornadas completas trabajadas en este período nocturno, de los siguientes importes:

	Euros/mes (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	50,83
Oficial Auxiliar C	62,00
Resto	71,29

El importe del plus se prorrateará cuando la jornada nocturna mensual sea incompleta.

Este plus complementario se abonará adicionalmente al plus de nocturnidad del apartado 1 de este artículo en aquellos puestos de trabajo en que estén implantados los 3 turnos iguales, a partir del momento de su implantación, y se pagará aún en el caso de que en esos puestos se realicen temporalmente 2 turnos.

#### **Artículo 28. Plus de Turnicidad**

Los trabajadores de 3 turnos iguales tendrán derecho a un plus de turno, que se percibirá solamente en los turnos de mañana y tarde en aquellos puestos de trabajo en que estén implantados los 3 turnos iguales, sin retroactividad, por los siguientes importes:

	Euros/mes (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	6,78
Oficial Auxiliar C	8,26
Resto	9,51

Asimismo, se pagará aún en el caso que en esos puestos se realicen temporalmente a 2 turnos.

#### **Artículo 29. Plus de Nocturnidad y de Turnicidad de Turnos Continuados**

El plus de nocturnidad y el plus de turnicidad se abonarán también al personal de los actuales turnos continuados.

#### **Artículo 30. Plus de Portavoz de Equipo**

Se establece un plus de portavoz de equipo que tiene carácter funcional y no consolidable, es decir, se percibe en tanto en cuanto se esté desempeñando la función de portavoz de un equipo. La cuantía del citado plus se establece en 74,30 €/mes en 12 pagas, equivalente a 891,60 €/año.



### Artículo 31. Plus de Equipo

1. Se establece un plus de equipo de carácter funcional y no consolidable que se percibe en la medida que el empleado/a esté adscrito a un equipo. No obstante, en el caso de que no pueda estar adscrito a un equipo por razones imputables a la empresa, el empleado/a también tendrá derecho a percibir dicho plus.

El abono de dicho plus está condicionado al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Productividad.
- Calidad.
- Eficiencia de las instalaciones.
- Polivalencia de los miembros del equipo. Cumplimiento de la matriz de habilidades.
- Ideas de Mejora.
- Costes de los materiales.
- Material de rechazo.
- Orden y limpieza.
- Accidentabilidad.
- Directivas del consorcio.
- Absentismo.
- Formación y cualificación. Cumplimiento de la matriz de habilidades.

2. Estos objetivos se adaptarán para las dependencias con personal indirecto, de modo que se posibilite que toda la plantilla se integre en el sistema de trabajo en equipo con objetivos concretos.

3. La base de cálculo es la siguiente:

$1,23 \text{ €} \times n.º \text{ días de presencia al año} \times \text{porcentaje de cumplimiento de objetivos (entre 80 \% y 110 \%)}.$

Este plus de equipo tiene un mínimo garantizado de 100 €/año.

4. El pago de este plus se realizará de una sola vez en el mes de febrero del año





posterior al del cumplimiento de los objetivos.

### **Artículo 32. Plus de Desplazamiento de Vacaciones**

1. Se establece un plus de desplazamiento de vacaciones para el supuesto de que las vacaciones de los trabajadores no coincidan con los meses de julio y agosto (es decir, septiembre o fuera de las 8 primeras semanas del corredor).

La cuantía de este plus, por cada día laborable desplazado de vacaciones no coincidente con el mencionado período, es de:

	Euros/día (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	37,95
Oficial Auxiliar C	46,30
Resto	53,24

2. No obstante, no se tendrá derecho a percibir dicho plus cuando voluntariamente, por acuerdo entre el trabajador/a y la jefatura, se desplacen las vacaciones si no lo requiere la actividad de la dependencia.

### **Artículo 33. Plus de Desplazamientos de Pausas**

Se abonará este plus en los supuestos en que se desplacen las pausas como consecuencia de la introducción del sistema de pausas por relevo en lugar de pausas colectivas.

Dicho plus se percibirá en su importe total cada vez que se desplace totalmente alguna de las pausas previstas en el artículo 102 y se establece en un importe de:

	Euros/pausa (enero 2012)
Oficial Auxiliar B	1,25
Oficial Auxiliar C	1,55
Resto	1,78

### **Artículo 34. Pluses por Acuerdos de las Comisiones de Trabajo**

Los pluses por acuerdos de las comisiones de trabajo serán los siguientes:

(Importes enero 2012)





### Taller 2B. Pretratamientos y masilla:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
UBS / FAD.	UBS y zona de Calafateado en FAD.	Todas.	0,63	0,55	0,51
UBS / FAD.	Conductores Robots y Cabina.	Conductor.	1,54	1,33	1,22
Pintado final de línea.	Washprimer (zona de Lija).	Todas.	0,70	0,61	0,57

### Taller 4. Pretratamientos y masilla:



Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
UBS.	UBS.	Todas.	0,63	0,55	0,51
	Conductores de UBS y giros (GAD).				
Coches de salón.	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones.	Todas.	0,56	0,47	0,43

**Taller 5. Imprimación y color:**

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
Pintado final de línea.	Lija KTL/Lija húmeda.	Todas.	0,70	0,61	0,57
	Preparación MZL.	Todas.	0,70	0,61	0,57
	Lija imprimación.	Todas.	0,70	0,61	0,57
Cabina imprimación.	Cabina de imprimación.	Conductor.	1,54	1,33	1,22
		Resto funciones.	1,44	1,24	1,13
Cabinas color.	Cabina de color.	Conductor.	1,72	1,48	1,36
		Resto funciones.	1,53	1,33	1,19
Líneas de acabado.	Línea de acabado.	Conductor.	0,70	0,61	0,57
		Pintor pulidor operario.	0,68	0,59	0,54
Pintado plásticos.	Zona Krawattenfarben.	Pintor.	1,53	1,33	1,19
		Pulidor.	0,68	0,59	0,54
Boxes.	Zona de Boxes.	Pulidor.	0,68	0,59	0,54
		Pintor.	0,55	0,47	0,43

**Taller 8. Montaje:**

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
Cera.	Zona de ceras.	Todos.	0,75	0,66	0,60
Plus coordinador logístico.	Coordinador de logística.	Todos.	0,68	0,59	0,57

**Taller 9. Montaje motor y agregados/Montaje línea 3:**

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
ZP Depto. 431.	ZP Taller 9.	Monitor de producto.	0,68	0,59	0,57
ZP Depto. 441.	ZP Taller 9.	Monitor de producto.	0,68	0,59	0,57

**Taller 11. Línea Hospital:**

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
Pintor/sala mezclas.	Sala de mezclas.	Pintor.	0,56	0,47	0,43
		Conductor.	0,70	0,61	0,57

Taller 11. Revisión final:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
ZP.	ZP Taller 11.	Monitor de producto.	0,68	0,59	0,57
Boxes coches especiales.	Zona de boxes.	Pintor.	0,56	0,47	0,43

Logística:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Resto (€/hora)	Oficial Auxiliar C (€/hora)	Oficial Auxiliar B (€/hora)
Gestores de material operarios logísticos 1. <sup>a</sup>	Zona de Gestión de Material	Operarios logísticos de 1. <sup>a</sup>	0,68	0,59	0,57

Concepto		Acuerdos
Plus cabecera de línea prensas Zona Franca.	0,68 €/hora.	Acuerdos de 16/07/1997.
Plus pruebas especiales definidas Área Calidad SEAT, S.A.	64,29 €/día.	Acuerdos de 26/10/2005.
Compensación para formadores dentro de jornada laboral.	12,01 €/hora.	Nota 053.07/021 de 10/11/2007.
Compensación para formadores fuera de jornada laboral.	30,80 €/hora.	Nota 053.07/021 de 10/11/2007.
Plus Confidenciales/Nocturnas IDIADA.	12,30 €/hora.	Acuerdos 04/06/2004.

**Artículo 35. Complemento de previsión**

Los trabajadores ingresados en la empresa antes del 28.11.2001 que no hubieran manifestado en su momento su voluntad de ser incluidos en el plan de pensiones percibirán directamente de la empresa como compensación de su renuncia al plan un complemento de previsión a fin de que puedan con su importe sufragar otros planes de previsión social elegidos por ellos mismos, si así lo desean.

El cobro del complemento de previsión, que se efectuará mientras el trabajador/a permanezca al servicio de la empresa, será, en todo caso, incompatible con las aportaciones del promotor al plan de pensiones.

El citado complemento de previsión se abonará en 16 pagas y tendrá la siguiente cuantía mensual:

Años	Euros acumulados (enero 2012)
Del 4.º al 6.º	13,93
Del 7.º al 9.º	32,45
Del 10.º al 12.º	55,48

Del 13.º al 15.º	78,49
Del 16.º al 18.º	106,20
Del 19.º al 21.º	133,92
Del 22.º al 24.º	166,14
Del 25.º al 27.º	198,39
Del 28.º al 30.º	230,61
A partir del 31.º	262,83

### **Artículo 36. Retribución Horaria**

El importe de cada hora en cómputo anual resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{(S + C) \times 16}{J \times 8}$$

$$J \times 8$$

S = Sueldo bruto mensual del artículo 16.

C = En su caso, importe del complemento de previsión (artículo 35).

J = Días de jornada laboral anual (artículo 73).

Incremento salarial

### **Artículo 37. Incremento Salarial**

#### 1. Año 2011:

Con efectos a partir del 1-1-2011, 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 % el cual 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.

## 2. 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 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.

### Retribución variable

#### **Artículo 38. Retribución variable según Resultado Operativo**

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

1. Años de R.O. negativo: Por cada 25 millones € 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.

2. 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 €, cuyo importe no es consolidable, y que se devengará y distribuirá en las condiciones y proporciones siguientes:

1) R.O. (pondera un 30 %): 150 € del pago anual estarán supeditados a la obtención de un R.O. positivo en el correspondiente ejercicio económico.

2) Productividad (pondera un 30 %): 150 € 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 € del pago anual dependerán de la consecución del índice de calidad fijado, 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 incapacidad temporal por accidente de trabajo, 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 Interpretación y Aplicación 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 o de incrementar el importe máximo anteriormente indicado 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 Audi Q3.

## TÍTULO IV

### **Ingreso, Promoción, Movilidad, Formación, Suspensión y Extinción del Contrato y Régimen Disciplinario**

#### Ingreso

#### **Artículo 39. Necesidades de Personal**

Siempre que sea posible, en función del perfil profesional del puesto a cubrir, la dirección procurará agotar las posibilidades internas para la cobertura de vacantes.

Para ello, se comunicará previamente a la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo correspondiente las nuevas necesidades de personal para cubrir vacantes, donde constarán las siguientes características:

- Perfil del puesto a cubrir.
- Número de puestos a cubrir.
- Criterios de selección.
- Nivel retributivo.

Seguidamente se comunicará a la plantilla.

#### **Artículo 40. Vacantes Cubiertas Internamente**





Cuando existan vacantes, se designarán por la dirección de la empresa a las personas que, con la misma categoría y capacitación profesional, reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.

Caso de no poder cubrir estas vacantes por este procedimiento, se convocará el proceso de selección correspondiente, siendo para el personal de mano de obra directa el procedimiento establecido mediante concurso (art. 51 y siguientes).

En ambos casos, se informará previamente a la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo.

#### **Artículo 41. Bolsa de Trabajo**

Las vacantes internas del Personal Indirecto se cubrirán preferentemente mediante el procedimiento de la Bolsa de Trabajo.

Con periodicidad trimestral, la empresa informará al Comité de Empresa de todos los procesos de cobertura de vacante que se hayan realizado en los 3 meses anteriores.

#### **Artículo 42. Vacantes Cubiertas Externamente**

1. En el supuesto que no se haya cubierto la totalidad de las vacantes internamente, se intentará cubrir con contrataciones exteriores por la categoría más baja y, en el caso que ésta sea en la categoría de Oficial Auxiliar, de la siguiente forma:

a) Fijación de plazos para presentar solicitudes.

b) Selección en base a requisitos básicos y comunicación al Comité del número, modalidades y tipos de contratos a celebrar.

2. Se hará partícipe a las secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, tanto de las actividades de selección y orientación previas al ingreso como de sus resultados, poniendo a su disposición toda la información necesaria del desarrollo del proceso, incluyendo el número de trabajadores a contratar, tipo de contrato y nivel retributivo.

3. El resultado del proceso de selección, con la superación de las pruebas establecidas, validará la aptitud para el trabajo e ingreso, sin perjuicio de los períodos de prueba en los casos de ingreso.

En el caso de los Oficiales Auxiliares, a partir de ese momento el nuevo empleado/a completará el perfil requerido con la asimilación del Programa de Integración de 2 años de duración, que desarrollará su conocimiento básico de los procesos y fines de la empresa y le capacitará, junto a la experiencia acumulada



en ese período de 2 años, para desempeñar su trabajo y otros de similar nivel con el grado de calidad, fiabilidad y satisfacción del cliente acorde con las exigencias del mercado y necesidades de la empresa.

De la elaboración del Programa de Integración se hará partícipe a las secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, poniendo a su disposición toda la información necesaria del contenido del mismo y las normas de aplicación.

4. A juicio de la dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, informando en todos los casos previamente a la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 43. Duración del Contrato Eventual**

Respecto 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.

#### **Artículo 44. Contrato de Formación y Aprendizaje**

La empresa podrá realizar contratos de formación y aprendizaje con la categoría de Aprendiz, siendo la retribución de estos contratos la correspondiente al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Estos contratos podrán realizarse con los estudiantes de la Escuela de Aprendices de SEAT, así como en otros supuestos que puedan acordarse por la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio.

#### **Artículo 45. Periodo de Prueba**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Resto del personal: 2 meses.

#### **Artículo 46. Interinidad**

1. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para



ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el trabajador/a que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador/a afectado, a los servicios técnicos de la empresa y al Comité de Empresa.

2. Transcurridos 2 meses ocupando la plaza con carácter interino, el trabajador/a afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario nivel letra A y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo.

#### **Artículo 47. Periodo de Interinidad**

1. La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a 4 meses.

Durante el período de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso.

2. Cuando el trabajador/a afectado ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra B o C correspondiente, según el artículo 14.

#### **Artículo 48. Interinidad y Promoción**

El ser designado por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador/a que la ocupa para el ascenso a la categoría superior y, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

#### **Artículo 49. Circunstancias Excepcionales de la Interinidad.**

Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de 4 meses, el trabajador/a, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino.

La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva.

La interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

#### **Artículo 50. Información a la Representación de los Trabajadores**





Con periodicidad trimestral se informará y documentará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo de la situación de vacantes, ya estén ocupadas interinamente o no, que la empresa pretenda cubrir en plazo inmediato.

Promoción

### **Artículo 51. Concursos**

1. Los concursos para cubrir vacantes se convocarán entre el personal del centro de trabajo en que existan dichas vacantes.

En los avisos que al efecto se publiquen, se hará mención expresa del número de plazas y condicionantes.

2. Sólo promocionará igual número de personas que plazas sacadas a concurso.

El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción, de la misma especialidad, en el plazo máximo de 1 año, vencido el cual caducará la aptitud del personal.

3. Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categorías, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria.

4. La empresa informará documentalmente a la junta calificadora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos 15 días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

### **Artículo 52. Concursos Restringidos**

1. Se convocarán concursos restringidos referidos a una sola especialidad en aquellos casos en que las plazas a cubrir afecten a una determinada sección y se determinen así por la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores. Las plazas serán ocupadas por riguroso orden de puntuación.

Sólo promocionará el mismo número de personas que plazas sacadas a concurso. El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción exclusivamente para plazas de la misma especialidad y dependencia y durante el plazo máximo de 1 año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

2. También se cubrirán mediante concurso restringido los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la jurisdicción laboral.

A dicho concurso tendrán acceso quienes, en su caso, hubiesen solicitado la valoración de los puestos en cuestión y los que desempeñen dichos puestos de

trabajo en la fecha de la reclasificación.

3. Ocupará la plaza con carácter preferente el trabajador/a que, habiendo aprobado el concurso, hubiere solicitado la valoración.

### **Artículo 53. Procedimiento**

En cada centro de trabajo se constituirá una Junta Calificadora de Concursos que entenderá en la calificación definitiva de éstos. En la misma existirá una representación de los trabajadores y una representación del Departamento de Personal.

### **Artículo 54. Calificación, Impugnación y Revisión de las Pruebas**

1. Cuando en la calificación de las pruebas se dé la circunstancia de igualar la puntuación final, se resolverá en favor del concursante de mayor antigüedad en la empresa y, si aún así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por los miembros de la junta calificadora.

2. Quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en el plazo máximo de 5 días laborables, a contar de la fecha de publicación de los resultados.

### **Artículo 55. Publicación de los Resultados**

Los resultados de los concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de 30 días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto al mes siguiente de la convocatoria.

### **Artículo 56. Ascenso y Orden para Ocupar las Plazas**

Ascenderán automáticamente los trabajadores que, habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo según los artículos 46, 47 y 48.

Las restantes vacantes, así como las que se vayan produciendo en el futuro, se cubrirán por los demás trabajadores que hayan sido declarados aptos en el concurso y por el orden de mayor puntuación.

### **Artículo 57. Ocupación de la Plaza**

Los trabajadores que resulten aptos para cubrir la vacante deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de 3 meses a partir de la fecha de publicación de los resultados del concurso.

A partir del mes que se ocupe la plaza comenzará a computar el tiempo necesario para devengar el nivel letra B o C de la nueva categoría.



### **Artículo 58. Ascenso por Libre Designación**

La empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de Jefe de 1.ª con mando o decisión sobre la gestión económica. Excepcionalmente, para cargos de confianza, a juicio de Recursos Humanos.

### **Artículo 59. Promoción del Oficial Auxiliar con 2 años de Antigüedad**

Sin perjuicio de los sistemas de promoción regulados en el presente Convenio, en el mes de abril del año natural en que cumplan los 2 años de antigüedad en la empresa, los trabajadores con categoría de Oficial Auxiliar que lleven, como mínimo, 1 año ocupando puesto de categoría de Oficial de 2.ª o superior, serán convocados a un concurso restringido en la forma prevista en el Convenio.

Los que superen el concurso ascenderán a la categoría correspondiente con efectos de la fecha en que cumplan los 2 años de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 60. Sistema de Evaluación de la Prueba de Promoción**

La prueba de promoción para Mano de Obra Directa, Indirecta y Técnico y Administrativo del ámbito de fabricación consistirá en una evaluación, utilizando a tal efecto el modelo de evaluación acordado con la representación social. Para el resto de áreas se utilizará el mismo sistema, con las adaptaciones que correspondan.

Movilidad

### **Artículo 61. Movilidad del Grupo Obrero?Personal Directo**

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos u organizativos, podrá decidir cambios de puesto de trabajo dentro de la planta o entre plantas del mismo centro, respetando la categoría y el grupo profesional.
2. Para el caso de excedentes colectivos, la dirección informará a la representación social con 3 días de antelación, sin perjuicio de la aplicación inmediata de la medida, tanto de las personas afectadas como de las razones técnicas u organizativas que originan los cambios.

Caso de que existan discrepancias de criterio, se resolverán por acuerdo dentro de los 15 días siguientes a la aplicación de la movilidad en el seno de la Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo.

### **Artículo 62. Movilidad del Grupo Obrero-Personal Indirecto**

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos u organizativos, podrá decidir cambios de puesto de trabajo dentro de la planta o entre plantas del





mismo centro, respetando la categoría y el grupo profesional.

2. El trabajador/a que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de 6 meses.

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta, se trasladará el de menos antigüedad en la categoría de origen.

3. Los servicios técnicos de la empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en las dependencias.

El personal obrero indirecto en exceso será trasladado, sin pérdida de su condición de tal, a puestos de obrero directo en las plantas tecnológicas donde existan vacantes, siempre que en la misma no existan obreros directos (MOD), ocupando plazas de obrero indirecto, y con sujeción a las siguientes reglas:

a) Señalado el exceso de personal en una dependencia, cesarán en la misma en primer lugar los trabajadores de inferior categoría; de entre los de igual categoría cesarán primero los de menor antigüedad en la categoría.

b) La situación de obreros indirectos ocupando puesto de obrero directo se mantendrá transitoriamente mientras no existan plazas vacantes de obreros indirectos de su misma categoría y especialidad, pudiéndose presentar a concurso restringido si el trabajador/a lo solicita.

### **Artículo 63. Movilidad y Flexibilidad Después del 31.12.1990**

Todo el personal obrero MO ingresado en la empresa después de 31.12.1990 ocupará los puestos y desempeñará las funciones que en cada momento se le asignen de cualquier especialidad, realizando indistintamente tanto las tareas hoy llamadas de MOD como las de MOI, manteniéndose en todo caso la categoría profesional del operario.

### **Artículo 64. Movilidad Voluntaria**

En todos los casos tendrán preferencia los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

### **Artículo 65. Movilidad Intercentros**

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos u organizativos, también podrá decidir cambios de puesto de trabajo del grupo obrero tanto personal directo como indirecto que supongan a su vez cambios de centro de trabajo, siempre y cuando estén ubicados en la provincia de Barcelona y respetando la categoría y el grupo profesional.

Cuando una dependencia o una actividad sea trasladada de una planta a otra o



de un centro de trabajo a otro de la misma provincia, el personal que realiza la actividad y el coligado serán también trasladados.

2. En estos casos, se informará a la representación social.

### **Artículo 66. Preferencias en la Movilidad intercentros**

1. En la movilidad intercentros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad. Si hubiera más solicitantes que plazas a cubrir, regirán los principios de:

- Igual especialidad de la vacante a cubrir.
- Igual categoría profesional que la de la vacante a cubrir.
- Antigüedad en la empresa.
- Circunstancias de carácter familiar o personal que aconsejen el traslado.

2. La empresa accederá a las peticiones de traslado voluntario de personal, siempre que existan vacantes adecuadas al perfil del trabajador/a y la organización del trabajo lo permita.

3. Al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Formación

### **Artículo 67. Formación**

Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados, la empresa realizará cursos de formación a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles.

### **Artículo 68. Formación en Horario Laboral y Fuera de la Jornada Laboral**

1. Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la Compañía y para la formación vinculada al puesto de trabajo se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías y a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, a cargo de la empresa y en horario laboral, teniendo la consideración de permiso retribuido por formación.

2. Las necesidades de formación derivadas de una posible promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral.



## **Artículo 69. Comisión de Formación**

La Comisión de Formación, integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa, establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos al ingreso en la Escuela de Aprendices de SEAT.

Suspensión del contrato

## **Artículo 70. Excedencias**

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador/a que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacantes, un puesto de su categoría; en caso contrario, podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría. Se exceptúan los casos en que legalmente esté prevista la reserva del puesto de trabajo.

Extinción del contrato

## **Artículo 71. Jubilación Forzosa**

Sin perjuicio de lo establecido en las normas de Seguridad Social para la jubilación anticipada, se establece la jubilación forzosa a la edad legal de jubilación establecida en cada momento, siempre que el trabajador/a afectado acredite la carencia necesaria para causar derecho a la pensión de jubilación. En el supuesto de que el trabajador/a no acredite los requisitos establecidos en la legislación vigente para causar derecho a la mencionada pensión de jubilación, su pase a la jubilación forzosa se producirá automáticamente cuando reúna tales requisitos.

En consecuencia, se mejora la estabilidad en el empleo mediante la concreción de una medida tendente a mantener el carácter prominente de las contrataciones fijas. En ese sentido, se adoptan las siguientes medidas:

- Siempre y cuando persistan las circunstancias que motivaron la contratación temporal, se podrán convertir en indefinidos los contratos temporales por circunstancias de la producción que puedan celebrarse en un futuro y una vez haya transcurrido el plazo máximo legalmente establecido.
- Igualmente, por cada trabajador/a que pase a la situación de jubilación forzosa, podrá contratarse otro trabajador/a de nuevo ingreso, siempre y cuando tal contratación sea requerida por las necesidades de producción que se hayan





puesto de manifiesto en el plazo de los 6 meses anteriores a la baja de empresa del trabajador/a jubilado. Tales necesidades serán examinadas y se determinarán conjuntamente entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

- A los efectos anteriores de desarrollo y puesta en práctica de las anteriores medidas de estabilidad en el empleo se acuerda la constitución de una Comisión de Empleo y Contratación de carácter paritario que estará compuesta por un miembro de cada sindicato firmante del Convenio y 2 miembros de la dirección de la empresa. La citada comisión velará facultades respecto de la interpretación y aplicación de los contenidos regulados en el presente artículo.

Asimismo, la citada comisión tendrá competencia a la hora de adaptar el presente artículo a los cambios normativos que puedan producirse durante la vigencia del Convenio, en materia de empleo, contratación y jubilación debiendo en su caso, actualizar los acuerdos afectados a la nueva realidad legislativa.

Igualmente, la referida comisión actuará en su labor de vigilancia e interpretación en caso de desacuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores del centro afectado por cualquiera de las medidas antedichas. En tal caso, la comisión deberá ser oída con carácter previo a la interposición de cualquier tipo de reclamación en la materia y/o de adopción de la decisión en ese sentido por la empresa.

Régimen disciplinario

## **Artículo 72. Infracciones y Sanciones**

1. En esta materia se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días, que se impongan a trabajadores sin sanciones en vigor, quedará supeditado a que en el plazo de 6 meses cometan otra falta grave o muy grave o 2 leves.

La empresa podrá ejercer también esta facultad, a la vista de las circunstancias concurrentes, cuando se trate de otras sanciones por faltas graves o muy graves o cuando el trabajador/a tenga alguna sanción no cancelada. En tales casos, se podrá fijar un plazo de hasta 1 año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

3. Sin perjuicio de la calificación de las faltas que resulte procedente, la dirección de la empresa, atendidas las circunstancias concurrentes, podrá acordar la aplicación de una sanción de menor grado.

## **Título V. Tiempo de Trabajo Jornada**

### **Artículo 73. Jornada Laboral**





1. La jornada laboral básica anual será de 1.712 horas en los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015. Para cada trabajador/a su jornada laboral básica anual se distribuirá en 214 días de trabajo en cada uno de los años citados.

2. Para los trabajadores a turnos rotativos la jornada diaria será de 8 horas de presencia, dentro de las cuales quedarán comprendidos los periodos de descanso y los tiempos de las pausas (artículo 102), que no serán retribuidos. En consecuencia, la jornada de prestación real y efectiva de trabajo de estos trabajadores será de 1.557,43 horas para cada uno de los años mencionados.

Para el resto del personal la jornada laboral será de 8 horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo. Los periodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo primero y no serán retribuidos.

3. Para los trabajadores de trabajos continuados la jornada de presencia en el centro de trabajo será de 8 horas diarias, todas las cuales serán de trabajo real y efectivo. Se consideran trabajos continuados aquéllos que por su naturaleza se efectúan en todos los días del año.

No obstante, estos trabajadores podrán consumir el bocadillo dentro de su jornada de trabajo.

4. En unidades o dependencias en que no se trabaje a 3 turnos rotativos, por acuerdo entre el trabajador/a y su jefatura podrán establecerse jornadas individuales de 6 a 10 horas diarias (de presencia), a las que se aplicará el régimen de la cuenta de horas individual. Si el cambio afectase a una unidad o dependencia, se requerirá el previo acuerdo entre la dirección y la representación social con aplicación del régimen de la cuenta de horas colectiva.

5. La jornada laboral básica prevista en este artículo podrá ser reducida o ampliada en los supuestos y en los límites y condiciones señalados en el artículo de la cuenta de horas (artículo 74).

#### **Artículo 74. Cuenta de Horas**

1. Cuenta de horas personal:

1.1 Por cada trabajador/a se llevará una cuenta de horas personal, donde se reflejarán en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más, distinguiéndolas por su origen colectivo o individual.

1.2 Cuando la jornada laboral se reduzca, el trabajador/a percibirá el mismo salario básico. Las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas por el trabajador/a a la empresa (horas negativas), la cual podrá exigir que se trabajen en el mismo o en futuros ejercicios.





1.3 Cuando la jornada laboral se amplíe, el trabajador/a percibirá el mismo salario básico. Las horas trabajadas en exceso servirán en primer lugar para cancelar las horas negativas si las hubiese. Una vez recuperadas éstas en su totalidad, las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador/a (horas en positivo).

1.4 El número de jornadas totales que cada trabajador/a realizará anualmente no superará los 234 días. En condiciones excepcionales podrá llegarse hasta 238 días, previo acuerdo con la representación social.

1.5 En la cuenta de horas personal del trabajador/a, con independencia de las horas acumuladas en positivo o en negativo de forma colectiva, también podrán acumularse en positivo o en negativo las horas acordadas de forma individual entre el trabajador/a y su jefatura.

Asimismo, el Comité Intercentros podrá acordar con la dirección de la empresa las soluciones que, en cada caso, convengan a los supuestos de acumulaciones excesivas de horas individuales.

1.6 A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas personal se liquidará con la liquidación del finiquito al precio vigente en el momento del cese.

En caso de excedencia voluntaria, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en ese momento, sin esperar a que se produzca el cese definitivo.

1.7 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 durante la vigencia del Convenio.

## 2. Cuenta de horas colectiva:

2.1 La cuenta de horas colectiva tiene por objeto acomodar la actividad laboral a los requerimientos de la demanda del mercado y, por consiguiente, de la producción, contribuyendo al mantenimiento del empleo y garantizando la integridad del salario.

2.2 Será de aplicación a todo el personal de la empresa.

2.3 Su saldo es interanual, sin límite de tiempo. El saldo máximo será de 280 horas en negativo y de 200 horas en positivo.

2.4 En situaciones de baja actividad productiva que generen excedentes temporales de personal, la jornada laboral básica podrá ser reducida, evitando de esta manera la utilización de expedientes de regulación de empleo (E.R.E.). Por





otro lado, en situaciones de elevada actividad productiva, la jornada laboral básica podrá ser ampliada, pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.

2.5 La reducción de la jornada laboral básica se realizará:

- a) Acordando en el calendario laboral días de inactividad (días de no-producción) de lunes a viernes, adicionales a los días de descanso por Jornada Industrial.
- b) Organizando rotativamente y de forma colectiva días de descanso individual de lunes a viernes, adicionales a los días de descanso por Jornada Industrial.

2.6 Las horas trabajadas de menos como consecuencia de la reducción de la jornada laboral básica se acumularán en negativo.

2.7 La ampliación de la jornada laboral básica se realizará acordando en el calendario laboral:

- a) Días de trabajo (días de producción) de lunes a viernes por encima de la jornada laboral básica.
- b) Días adicionales de trabajo (días adicionales de producción) en fines de semana.

2.8 Las horas trabajadas de más de lunes a viernes como consecuencia de la ampliación de la jornada laboral básica se acumularán en positivo en la cuenta de horas. Las horas trabajadas de más en turnos adicionales de producción en fines de semana o festivos se compensarán de la forma prevista en el artículo 87 (trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual).

2.9 Tanto la reducción como la ampliación de la jornada laboral básica se aplicarán por la empresa de forma colectiva. A tal efecto se llevará una cuenta de horas colectiva por centro de trabajo y línea de producto acordada con el Comité Intercentros. Dentro de cada centro se podrán también establecer cuentas de horas colectivas a nivel de otras unidades organizativas.

2.10 La ampliación y reducción de la jornada laboral básica, así como la organización colectiva de los descansos rotatorios si los hubiere, se fijarán ordinariamente en la actualización mensual del Calendario Laboral según el Programa Operativo (P.O.), que se acordará con el Comité Intercentros.

2.11 Cuando la cuenta de horas colectiva llegue a 280 horas negativas, se podrá aplicar una cláusula de salvaguarda para mantener el empleo, consistente en una reducción proporcional de salario y jornada con acuerdo del Comité Intercentros en evitación de un expediente de regulación de empleo (E.R.E.), pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.





3. Unificación de las cuentas de horas:

3.1 Las cuentas de horas de los trabajadores se unificarán en los siguientes casos:

- a) Cuando ambas cuentas, individual y colectiva, estén en positivo o en negativo.
- b) Cuando una de las dos cuentas llegue a cero.
- c) Cuando lo solicite el trabajador/a.

3.2 En la nómina de los trabajadores se reflejará el saldo de su cuenta de horas.

### **Artículo 75. Jornada Industrial**

1. El tiempo de actividad industrial de la empresa se limitará a 224 días anuales laborables, durante los cuales la empresa podrá mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones. Todo ello sin perjuicio de lo previsto para los turnos especiales (artículos 80 a 86) y trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual (artículo 87) y salvo que se acordase otra solución con el Comité Intercentros.

2. La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días anuales convenidos de actividad industrial de la empresa.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se fijarán cada año las fechas de disfrute de los días de diferencia entre la jornada industrial de la empresa y la jornada laboral de los trabajadores. El disfrute de días compensatorios de jornada industrial podrá ser distribuido a lo largo de todo el año o durante el segundo semestre, según necesidades del programa productivo. Por acuerdo del trabajador/a con su jefatura, las fechas de los días de diferencia antes citados se podrán cambiar, sin que se perjudique la eficacia del servicio.

La situación de incapacidad temporal suspenderá el descanso por jornada industrial. En ese caso, el trabajador/a tendrá derecho a que los días correspondientes de descanso se acumulen en positivo en su cuenta de horas.

3. Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias.

### **Artículo 76. Inventario**

1. La realización del inventario anual se llevará a efecto en todos los centros de trabajo a partir del comienzo del turno de noche de un viernes, prosiguiéndose en el día siguiente hasta su total terminación.

2. La empresa fijará la fecha y los trabajadores que hayan de efectuar ese servicio,





comunicándolo a la representación social y a los trabajadores afectados con 1 mes de antelación. Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural y se abonarán como tales y, en caso de tratarse de un sábado, además con el plus de festivo.

3. Cuando la jefatura entienda que la realización del inventario en una sección no requiere la presencia de todo el personal, tendrán preferencia los voluntarios de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

### **Artículo 77. Calendario**

1. El calendario básico de los días laborables anuales para todos los centros se establecerá mediante acuerdo con el Comité Intercentros, donde se fijarán los festivos oficiales y la jornada industrial del año y se informará sobre la previsión del número de turnos en fin de semana.

2. La aplicación de la cuenta de horas (artículo 74) se reflejará en los correspondientes calendarios mensuales, según el programa operativo, acordados con el Comité Intercentros.

### **Artículo 78. Horario Flexible**

1. Para los trabajadores a turno diurno se podrá establecer una banda máxima de 60 minutos de flexibilidad en su horario, que podrá aplicarse anticipando o retrasando la entrada siempre que lo permitan las características del trabajo y que no afecte a la buena marcha del trabajo en la dependencia.

Dicha banda horaria será computable dentro de la jornada, de forma que se cumpla la prestación real y efectiva de trabajo prevista en el vigente Convenio Colectivo.

2. El establecimiento de la banda horaria se ajustará a los siguientes requisitos:

- Solicitud de los trabajadores afectados.
- Informe favorable de la jefatura.

Turnos de producción

### **Artículo 79. Turnos de Producción**

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. Por lo tanto, las necesidades serán determinadas por la empresa y se acordará cómo cubrirlas con la representación social.

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.

En cualquier caso, la empresa podrá realizar cambios de turno no programados en los calendarios siempre que concurren 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. 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.

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.

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.

Turnos especiales

### **Artículo 80. Régimen de Aplicación**

El régimen jurídico de los turnos especiales es aplicable:

- a) Al personal de los Talleres de Prensas, Chapistería y Elementos Móviles de Barcelona, y a los Talleres de Prensas y elementos Móviles de Martorell.
- b) Al personal de Mantenimiento preventivo y correctivo de Barcelona y Martorell, excepto el de trabajos continuados.
- c) Al personal coligado a la actividad de Prensas y Elementos Móviles, Chapistería y Mantenimiento.

### **Artículo 81. Establecimiento**

1. En las dependencias y para el personal indicado en el artículo anterior, la dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo en sábado, adicionales a los 15 turnos ordinarios señalados en el Convenio Colectivo. La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación social con 1 semana de antelación.

2. Estos turnos especiales podrán realizarse en cualesquiera sábados del año que no sean festivos oficiales, excepto en aquéllos que coincidan con:

- Las vísperas de las vacaciones colectivas.
- Los que estén situados entre dos fiestas.
- Las vísperas de los días de Reyes y San Juan.

Estos días serán fijados para cada año al establecer el calendario laboral.

3. La dirección de la empresa también podrá establecer turnos de trabajo en sábados y otros festivos del año para realizar actividades de puesta en marcha previas al arranque de la producción, así como el mantenimiento, la asistencia y vigilancia de instalaciones en funcionamiento continuo y que seguidamente se indican:



Motivos	Dependencias afectadas	Plantilla afectada de la Dependencia
<b>Fábrica de Martorell</b>		
Trabajo de mantenimiento, vigilancia y conducción de instalaciones correspondientes a mantenimiento Martorell.	433	6 personas/turno
Arranque del proceso productivo (turno de noche anterior a laborable).	437-449-457-435-439 y 459	28 personas
<b>Centro de Zona Franca</b>		
Trabajo de mantenimiento y vigilancia de instalaciones hidroneumáticas de mantenimiento en Zona Franca.	618	5 personas/turno
Puesta en marcha de instalaciones hidroneumáticas para arranque del proceso productivo (turno de noche anterior a laborable).	618 y 624	8 personas

Sin perjuicio de lo expuesto, se aplicará el anexo 2 sobre puesta en marcha (módulos de arranque).

4. La dirección designará los trabajadores afectados por estos turnos, dando en todo caso preferencia a los trabajadores voluntarios de la dependencia, siempre que sean los adecuados en número e idoneidad, procurando la rotación de los trabajadores de la dependencia.

5. El personal que voluntariamente trabaje en cualquiera de los días festivos no previstos en los números anteriores será compensado en la forma y cuantía que se expresan en el artículo 83.

### **Artículo 82. Personal de Mantenimiento**

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 2 festivos consecutivos de forma obligatoria.

### **Artículo 83. Compensación**

1. La forma de compensación de los turnos especiales se regirá por lo dispuesto para el trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual (artículo 87).

2. Se procurará la rotación de los trabajadores de la dependencia. Asimismo, el trabajador/a recibirá aviso de los sábados y festivos en que debe trabajar con una anticipación mínima de 1 semana, con indicación del día de descanso compensatorio durante la semana siguiente al festivo trabajado. Este descanso compensatorio podrá retrasarse por acuerdo entre el trabajador/a y su jefatura.

### **Artículo 84. Garantía de Disfrute de Jornadas**

1. Para mayor garantía, se establece que si transcurrido el plazo de 3 meses, por razones de organización, en un colectivo de trabajadores homogéneo en una especialidad de puestos de trabajo existen más de 75 jornadas pendientes de disfrutar, se aumentará con personal ya existente en la empresa la plantilla de ese colectivo en 1 persona por cada 75 jornadas pendientes, siempre que los servicios técnicos de la empresa consideren y demuestren que es posible la provisión de las necesidades seleccionando entre todo el personal disponible de la plantilla.

En el caso de que por el procedimiento citado no se pueda disponer de personal idóneo, se agotarán las posibilidades de provisión de las necesidades mediante la formación y reciclajes, con el objetivo de resolver el problema de generación de jornadas pendientes a la mayor brevedad posible.

2. El seguimiento para el cumplimiento de lo previsto en este artículo corresponderá a una comisión constituida en cada centro de trabajo por las representaciones firmantes de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 85. Condiciones de Transporte**

1. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que realicen estos turnos los medios de transporte habituales en días festivos, pudiendo no obstante a voluntad del trabajador/a sustituirse el transporte colectivo por un plus según las zonas (1, 2 ó 3) de su domicilio por cada día festivo trabajado, que serán revisables conforme al Convenio Colectivo, en la cuantía que a continuación se expresa:

(€/día) (enero 2012)		Ofic. Aux. B	Ofic. Aux. C	Resto
Zona Franca		0,52	0,62	0,70
Martorell	Zona 1	0,76	0,96	1,12
	Zona 2	1,18	1,43	1,65
	Zona 3	1,96	2,38	2,74

2. Al personal de mantenimiento de la Planta Motriz de la Fábrica de Martorell que deba acudir al trabajo en domingos, festivos oficiales y festivos SEAT (18 personas) en que no exista el transporte habitual, se le compensará el desplazamiento por el sistema de abono del kilometraje correspondiente, de forma que la mínima percepción total por día sea de 6,01 euros.

### **Artículo 86. Necesidades CKD**

La representación social y la dirección de la Fábrica de Martorell discutirán y acordarán, en su caso, las necesidades de Producción y Mantenimiento de CKD

que excedan de 18 turnos.

Trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual

### **Artículo 87. Trabajo Adicional a la Jornada Laboral Básica Anual Individual**

1. Los días que se trabajen de lunes a viernes que excedan la jornada anual individual del trabajador/a (214 días) y hasta la jornada industrial (224), se compensarán con acumulación en la cuenta de horas.

En caso de que se mantenga la cuenta de horas colectiva, se acumularán en ella.

2. Los primeros 10 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.

3. A partir del 11.º 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 3 meses siguientes.

Estas situaciones podrán generar la contratación de personal.

Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

## **Vacaciones**

### **Artículo 88. Vacaciones**

1. Se disfrutarán 4 semanas de vacaciones colectivas en verano y 5 días laborables en Navidad.



2. Las vacaciones de verano se generarán del 1 de agosto al 31 de julio y las de navidad del 1 de enero al 31 de diciembre.
3. Los trabajadores que a la fecha del disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado 1 año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de servicios.
4. Las jefaturas atenderán los cambios voluntarios de turno de vacaciones que se soliciten por razones personales, siempre que ello no perjudique la actividad productiva.
5. El periodo vacacional fijado en el calendario de la empresa (vacaciones de verano o Navidad) que coincida con incapacidad temporal que imposibilite disfrutarlo total o parcialmente durante el año natural a que corresponde podrá ser disfrutado posteriormente en la fecha que acuerde con su jefatura y, si no hubiera acuerdo, inmediatamente después de la incorporación, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

En los supuestos en que coincida con incapacidad derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad o maternidad, se podrá disfrutar en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o disfrute del permiso de que se trate en la fecha que se acuerde con la jefatura o, en su defecto, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

### **Artículo 89. Corredor de Vacaciones**

1. Con carácter general, las vacaciones de verano se distribuirán en 12 semanas comprendidas entre julio, agosto y septiembre (corredor de vacaciones).
2. Las vacaciones se distribuirán en uno o varios turnos de vacaciones que podrán aplicarse a toda la empresa o por áreas, dependencias o líneas, a decisión de la empresa, comunicándolo ésta a la representación social dentro del mes de marzo de cada año. En caso de que el desplazamiento colectivo afecte a un ámbito inferior al de una dependencia, el desplazamiento requerirá acuerdo con la representación social.
3. Se establecerá un sistema rotatorio de la distribución de las vacaciones entre los turnos, de tal forma que no se repita cada año el mismo periodo de vacaciones.
4. El personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante los periodos de vacaciones colectivas disfrutará por turno y a lo largo de todo el año sus vacaciones anuales, procurando fijar su disfrute en el periodo de junio a



septiembre y por rotación anual.

5. Los servicios técnicos de la empresa fijarán, para cada colectivo y período, la plantilla necesaria por categoría y especialidad, con arreglo a los criterios siguientes:

1.º Se dará prioridad al personal voluntario que cumpla las necesidades especificadas anteriormente.

2.º A falta de voluntarios, se designarán en primer lugar los trabajadores con menor antigüedad en la categoría y especialidad.

3.º No se designará obligatoriamente por segunda vez a un trabajador/a si hubiera otros en su categoría y especialidad, dentro de su función tecnológica, que no hubieran sido obligados.

4.º Para el supuesto de exceso de personal voluntario, tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría y especialidad, siempre que no hubieran desplazado las vacaciones de forma voluntaria el año anterior.

Los trabajadores podrán entregar sus solicitudes de voluntariedad a sus Jefaturas antes del 20 de abril de cada año.

Individualmente y antes de que finalice el mes de abril de cada año, se notificará a cada trabajador/a, que deba disfrutar sus vacaciones desplazadas fuera del período general o dentro del período general de 12 semanas, las fechas en que le correspondan.

6. Cuando se realice el corredor de vacaciones de verano fuera de los meses de julio y agosto (es decir, septiembre o fuera de las 8 primeras semanas del corredor), se abonará el plus de desplazamiento de vacaciones (artículo 32) siempre que exista la necesidad de desplazamiento de las vacaciones por parte de la empresa, aún cuando concurra voluntariedad del trabajador/a.

La totalidad del plus de desplazamiento de vacaciones que corresponda se abonará en la liquidación del mes en que se empiecen a disfrutar las vacaciones desplazadas.

7. Cuando se desplacen las vacaciones de verano, las pagas extraordinarias de julio y septiembre se percibirán en meses distintos a los previstos en el artículo 19 (Pagas extraordinarias) de la siguiente forma:

Desplazamiento de vacaciones a	Paga extraordinaria afectada	Momento de abono de la paga extraordinaria
Junio	Julio	Anticipo de mayo
Julio	Julio	Anticipo de junio
Septiembre	Septiembre	Anticipo de agosto

8. Según sea la distribución anual de los días festivos y de las vacaciones de verano, el desplazar las mismas y disfrutarlas durante 4 semanas puede dar lugar, en función del mes en que se realicen, a un exceso o defecto de jornada laboral individual anual.

En este caso y para el personal afectado, se procederá como se indica a continuación:

- Compensará los días disfrutados de más (defecto de jornada) con cargo a sus días de Jornada Industrial y, en caso de tener disfrutados todos los días de descanso por jornada Industrial, se le aplicará el régimen de la Cuenta de Horas.
- Disfrutará los días trabajados de más (exceso de jornada) antes de la finalización del año, de acuerdo con su jefatura.

Permisos retribuidos

### Artículo 90. Permisos Retribuidos

Avisando con la máxima antelación posible y justificándolo en la forma adecuada que se establece, el trabajador/a puede faltar al trabajo o ausentarse conservando el derecho a percibir la remuneración por alguno por los motivos y durante el tiempo que se exponen a continuación:

Motivo / Parentesco	Duración	Documentación
1) Matrimonio del trabajador/a o Registro de pareja de hecho.	15 días naturales.	Libro de familia, certificado judicial, del Ayuntamiento o de la confesión religiosa (matrimonio) o Certificado del Registro o escritura pública (pareja de hecho).
2) Matrimonio de hijos, padres y hermanos naturales y políticos.	1 día natural.	Libro de familia, certificado judicial, del Ayuntamiento, de la confesión religiosa o invitación al acto.
3) Enfermedad Grave, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica grave o con reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, de hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos naturales y políticos.	2 días naturales para desplazamientos en la misma provincia, 3 días naturales si es en provincia limítrofe, 4 días naturales en el resto de provincias. Se podrán disfrutar dentro del periodo que dure la hospitalización o situación que dé derecho a este permiso.	Justificante médico del hospital. Deberá constar que ha habido pernoctación.
4) Parto natural de hijas, madres, hermanas, nietas y abuelas naturales y políticas.		
5) Cirugía mayor ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso al cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres naturales y políticos.	1 día natural. Cuando en la empresa existan varios trabajadores de dicho parentesco, este derecho podrá ser ejercitado sólo por uno de ellos.	Justificante médico.
6) Defunción del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos naturales y políticos.	3 días naturales para desplazamientos en la misma provincia, 4 días naturales si es en provincia limítrofe, 5 días naturales en el resto de provincias.	Esquela o documento que acredite el deceso.
7) Nacimiento o adopción de hijo o nieto.	2 días laborables para desplazamientos en la misma provincia, 3 días naturales si es en provincia limítrofe, 4 días naturales en el resto de provincias.	Libro de familia o certificado del Juzgado.
8) Cambio de domicilio.	1 día laborable. Se podrá disfrutar en los 2 meses siguientes al empadronamiento.	Certificado de empadronamiento.

Motivo / Parentesco	Duración	Documentación
9) Consultas del trabajador/a al médico de cabecera o familia de la Seguridad Social o particular, o para acompañar a hijos menores de 15 años.	16 horas/año.	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia.
10) Consultas del trabajador/a a un especialista de la Seguridad Social.	Por el tiempo indispensable.	
11) Consultas médica de hijos discapacitados.		
12) Donación de sangre en beneficio de su cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres u otro trabajador/a de SEAT.		
13) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Por el tiempo indispensable.	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia.
14) Deber inexcusable de carácter electoral.	Por el tiempo legal establecido.	Justificante de asistencia del órgano jurisdiccional, administrativo o electoral.
15) Deber inexcusable de carácter judicial como demandante, demandado, testigo o Jurado.	Por el tiempo indispensable.	
16) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses.	Se podrá elegir entre:.	En el supuesto que sólo uno de los progenitores trabaje en SEAT, deberá aportar justificante de su empresa.
	a) 1 hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en 2 fracciones dentro de la jornada laboral.	
	b) 1/2 hora de reducción de jornada al inicio o al final de ésta.	
	c) 1 hora a acumular en la Cuenta de Horas Personal.	
	d) Acumular todas las horas de lactancia para disfrutarlas en jornadas completas inmediatamente después de la baja por maternidad. Debe mediar un preaviso a la empresa de 15 días.	
* Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.		

En los casos en que corresponda, además de aportar la documentación señalada se deberá acreditar el parentesco o la situación de pareja de hecho.

A los efectos de lo previsto en este artículo, la pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento que el matrimonio.

### **Artículo 91. Permisos Retribuidos de Media Jornada o Menos**

Los permisos de empleados que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos en que, bien el Estatuto de los Trabajadores, bien el anterior artículo del presente Convenio, así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

## **Título VI. Organización del Trabajo**

### **Artículo 92. Trabajo en Equipo**

#### 1. Objetivos y tareas:

El trabajo se organizará a través de equipos o grupos cuyos objetivos y tareas se centrarán en los siguientes puntos:



- Productividad.
- Calidad.
- Eficiencia de las instalaciones.
- Polivalencia de los miembros del equipo. Cumplimiento de la matriz de habilidades.
- Ideas de Mejora.
- Costes de los materiales.
- Material de rechazo.
- Orden y limpieza.
- Accidentabilidad.
- Directivas del consorcio.
- Absentismo.
- Formación y cualificación. Cumplimiento de la matriz de habilidades.

## 2. Pautas del trabajo en equipo:

- Proximidad al cliente interno y externo.
- Rendimiento óptimo.
- Crear valor.
- Capacidad de cambio y de renovación.
- Respeto mutuo.
- Iniciativa.
- Persistencia.
- Trabajar por responsabilidad propia en un marco definido.
- Capacidad de diálogo.

## 3. Distribución y composición de los equipos de trabajo:

El número de trabajadores se determinará en función de las tareas.





Composición:

- Operarios.
- Portavoz de equipo.
- Supervisor.

La cohesión del equipo debe ser uno de nuestros objetivos prioritarios.

4. Formación:

4.1 Formación de supervisores: Encaminada a formarles como promotores del proceso.

4.2 Formación del portavoz: Para acceder al puesto de portavoz es necesario haber superado un curso de formación al que podrá acceder cualquier trabajador/a que lo solicite. La formación se realizará fuera del horario de trabajo.

4.3 Formación de los miembros del equipo de trabajo: La formación del equipo tiene como objetivo la polivalencia de sus miembros, el conocimiento del funcionamiento de los grupos y de sus útiles de trabajo. Esta formación se realizará dentro del horario de trabajo, excepto la formación para promoción.

5. Elección del portavoz:

Podrán presentarse para ser elegidos como portavoz del equipo los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- Pertener al equipo al que se presenta como portavoz.
- Tener como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa.
- Cumplir con la polivalencia de la matriz de habilidades.
- Haber superado el curso de formación.

De entre los trabajadores que se hayan presentado a portavoz de equipo y cumplan los requisitos necesarios la jefatura elegirá un máximo de 3 candidatos y un mínimo de 2.

Los miembros del equipo elegirán a su portavoz entre estos candidatos. El portavoz ejercerá como tal por un periodo de 2 años.

Se perderá la condición de portavoz por la no consecución de los objetivos de forma reiterada.



El equipo tiene derecho a solicitar cambios en la figura del portavoz. En estos casos, la Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo decidirá y elegirá un portavoz hasta las próximas elecciones.

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

## 6. Supervisor:

### 6.1 Funciones generales:

- Coordinar los equipos de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las normas generales (seguridad, calidad, etc.).
- Facilitar los datos e información necesaria derivados de su gestión.

### 6.2 Funciones específicas:

#### a) Producción, procesos, métodos y tiempos:

- Garantizar los programas de producción previstos y colaborar con los portavoces de los equipos de trabajo sobre las necesidades de personal.
- Velar por el cumplimiento de lo establecido en los ciclos de trabajo.
- Colaborar en la definición de las cargas de trabajo y tareas.

#### b) Calidad y logística:

- Velar por la consecución de objetivos y por el cumplimiento de las pautas de control.
- Analizar los resultados y aplicar las acciones correctivas necesarias.
- Colaborar con Calidad, dando respuesta al resultado de auditorías de equipo.

#### c) Personal:

- Detectar necesidades de formación en los miembros del equipo y ofrecérsela a todos los miembros del equipo.
- Asegurar la comunicación entre equipos.
- Impulsar las ideas de mejora.
- Atender y canalizar los problemas de carácter individual o colectivo.



## 7. Portavoz:

### 7.1 Funciones:

- Representar y coordinar al equipo.
- Función de intermediación: Todos los temas relativos al trabajo han de ser planteados en primer lugar al portavoz para que él/élla los coordine y resuelva con el grupo. Los temas disciplinarios serán tratados directamente por el supervisor.
- Seguir como miembro integrado en el proceso de trabajo productivo.
- Dirigir y preparar las reuniones del equipo.
- Solicitar, cuando sea necesario, la asistencia del supervisor a las reuniones del equipo.
- Recibir y distribuir la documentación técnica necesaria.
- Adecuar permanentemente el programa de producción y gestionar el absentismo en el equipo (baja, permisos, etc.), así como distribuir las funciones al personal del equipo al inicio y durante la jornada.
- Analizar, solucionar o canalizar problemas que puedan surgir en el equipo y, en su caso, actuar de moderador. Asegurar la óptima eficiencia de las máquinas: Prevenir y solucionar problemas causados por cuellos de botella, aplicando las medidas organizativas necesarias.
- Coordinar los desplazamientos de las pausas.
- Controlar las existencias de material y dar parte de la necesidad del mismo en caso de que se prevea que pueda haber una carencia.
- Asegurar la disponibilidad de información expuesta en los paneles del equipo.
- Asignar los puestos de trabajo y organizar el proceso según los criterios establecidos por el equipo de trabajo.
- Fomentar la polivalencia entre los componentes del equipo y detectar carencias puntuales de formación.
- Responsabilizarse de los nuevos miembros del equipo a nivel de apoyo, integración y formación laboral.

## 8. Equipo de trabajo:





### 8.1 Funciones:

- Realizar el trabajo productivo asignado.
- Participar activamente en el establecimiento de objetivos, en el marco de las necesidades del objetivo global de la empresa, en cuanto a economía, productividad, eficiencia, calidad, etc. El equipo fija los objetivos con el responsable del centro de costes.
- Participar en tareas de ergonomía y salud laboral.
- Realizar reuniones ordinarias periódicas.
- Preparar y cuidar los medios y materiales de trabajo.
- Autocontrol de calidad.
- Mantener la organización y la limpieza en el área de trabajo.
- Reconocer y analizar fallos o averías en instalaciones que afecten al proceso del trabajo y repararlos en la medida de lo posible para iniciar un proceso de colaboración con mantenimiento.
- Responsabilizarse de las herramientas e instalaciones utilizadas por el equipo.
- Participar en la mejora continua del proceso y en el programa de Ideas de Mejora.
- Responsabilizarse de los nuevos miembros del equipo a nivel de apoyo, integración y formación laboral.
- Hacer un seguimiento y actualización visual de los objetivos mediante paneles en los que se detallará el desarrollo del equipo.
- Proponer cambios en la composición de los grupos, respetando las necesidades de producción.
- Los operarios especializados podrán ser excluidos de las rotaciones.

### 8.2 Reuniones:

#### a) Objetivos de las reuniones:

- Análisis y resolución de problemas.
- Valoración de ideas de mejora.



- Cohesión del equipo.

b) Responsable de las reuniones: Portavoz del equipo.

A las reuniones asistirá el supervisor cuando sea necesario o a requerimiento del propio equipo. El equipo utilizará un formulario estándar para documentar todas las iniciativas y premisas surgidas en una reunión.

c) Fijación de las reuniones:

Las reuniones se realizarán de forma ordinaria con un horario establecido en un mismo día de la semana en todas las áreas productivas, dentro de la jornada laboral y fuera de las pausas colectivas. En caso de inactividad se reunirá el equipo para organizarse y actuar en otras tareas.

8.3 Cargas de trabajo:

Las cargas de trabajo serán la suma de todas las cargas individuales (según el modelo actual) pero se darán a la unidad de forma colectiva y, de esta manera, se comunicarán al equipo.

Se introducirá la valoración en tiempos de las tareas del portavoz.

9. Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo:

9.1 En cada centro de trabajo se constituirá una Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo, constituida por los firmantes del Convenio.

9.2 La función de esta comisión será el seguimiento, control, participación y gestión del proceso de la organización del trabajo en equipo.

Las funciones de la comisión no serán meramente consultivas: la comisión tendrá competencias plenas para tomar, por acuerdo entre las partes, decisiones sobre cualquier materia relacionada con el proceso.

10. Auditoría de trabajo:

Se realizará una auditoría para revisar el funcionamiento de los equipos y objetivar su funcionamiento en nombre de la Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo, con una periodicidad mínima anual.

El resultado de la auditoría será la base de una revisión interna del equipo de trabajo para modificar sus objetivos, con el fin de optimizar el rendimiento.

11. Manual de trabajo en equipo:

Existe un manual como guía técnica de la organización del trabajo en equipo. La



organización del trabajo está estructurada de manera que todas las instrucciones técnicas contenidas en él puedan aplicarse al proceso de trabajo.

## 12. Condiciones económicas del trabajo en equipo:

Las condiciones económicas derivadas del desarrollo del trabajo en equipo se regulan en el Título de «Condiciones Económicas» de este Convenio (Título III).

### **Artículo 93. Obligaciones del Trabajador/a**

Todo el personal de la empresa deberá:

- En relación con los Gestores de Personal:
  - Comunicar los cambios de domicilio dentro de los 5 días siguientes a haberse producido.
  - Comunicar las modificaciones familiares que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la empresa en un plazo de 5 días.
  - Comunicar, dentro de los 3 días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identificación de la empresa o la autorización de transporte.
  - Devolver la tarjeta de identificación de la empresa en caso de baja en la empresa.
- En relación con los mandos y Protección:
  - Avisar de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.
  - Avisar de la pérdida de las llaves tanto del armario guardarropa como de la taquilla asignada.
  - Entregar el día que se ordene los medios, útiles y herramientas que tengan asignados por razón de su trabajo.
  - Mostrar la tarjeta de identificación de la empresa cuando le sea solicitado, especialmente en la entrada del centro de trabajo y para la utilización del transporte colectivo de empresa.
- En relación con los medios de trabajo:
  - Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales.
  - Usar las prendas de trabajo y los equipos de protección individual necesarios para el puesto, respetar y no poner fuera de funcionamiento o desactivar cualquier medio de protección colectiva.





Asimismo, deberá observar las normas contenidas en el Código de Conducta del grupo SEAT.

#### **Artículo 94. Sistema de Control de Entrada y Salida**

1. Todo el personal deberá someterse al sistema de control de entrada y salida que implante la dirección en cada centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales.

En cualquier caso, será obligatoria la exhibición al personal de vigilancia del contenido de toda clase de paquetes, bolsas o carteras que se pretendan sacar del centro de trabajo.

2. Los tiempos de control y registro personal de la entrada y salida del trabajo quedan absorbidos y compensados con la jornada pactada en este Convenio.

### **Título VII. Productividad, Primas y Premios de Producción Productividad**

#### **Artículo 95. Comisión de Productividad**

Para contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, existirá una Comisión de Productividad en cada centro que asumirá los siguientes cometidos:

- Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso productivo como en el de apoyo.
- Estudio de aplicaciones de nuevas tecnologías, organizaciones de trabajo, distribución de éste, etc.
- Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.
- Estudio de los ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución.
- Conjugación productividad- calidad.
- Alternativas de los apoyos de la producción a fin de mejorar la eficiencia.
- Estudio de la falta de eficiencia tanto proveniente de los paros técnicos como de los rechazos.
- Estudio de la obra en curso.
- Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.
- Asesoramiento y participación.



Dichas comisiones desarrollarán el contenido de cada uno de los cometidos expuestos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y las condiciones de su aplicación.

### **Artículo 96. Determinación de Tiempos**

Para la determinación de tiempos, los servicios técnicos de la empresa podrán optar por el método que en cada caso convenga: por cronometraje, tablas/estimaciones y sistemas MTM en sus distintas variantes.

En los trabajos repetitivos en serie cuyos tiempos deban revisarse, se utilizará el cronometraje.

Para la definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo siguiente:

Tiempos	Desde la	Hasta la	Introducción Nuevo	
			Tecnología	Modelo
Estimado o preventivo.	Introducción de la fabricación de la pieza.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	3 meses.	6 meses.
Inicio.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	Fecha de realización del estudio de tiempos.	9 meses.	12 meses.
Tipo o estándar.	Entrada en vigor del tiempo determinado.	Modificación tecnológica.	Indefinido.	Indefinido.

- Tiempo estimado o preventivo: Es el tiempo utilizado antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costes y otros de tipo técnico.

- Tiempo de inicio: Es el tiempo aplicado sin que los útiles estén perfectamente a punto y antes que el trabajador/a haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria.

Debe estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

- Tiempo tipo o estándar: Es el tiempo que se obtiene analizando el método y descomponiendo la operación en elementos, una vez esté estabilizado.

### **Artículo 97. Revisión de los Tiempos Tipo**

1. Los tiempos tipo determinados por los servicios técnicos de la empresa para las diferentes operaciones podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

- Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados.
- Cambio en los materiales.
- Cambio en los métodos o procedimientos de trabajo.

- Modificación de los planos o especificaciones técnicas de la operación.
  - Cambio en el número de trabajadores.
  - Cambio en las condiciones de trabajo que afectan a las operaciones en cuestión, incluidas las modificaciones en la distribución en planta o en la localización de los materiales, maquinaria o equipo.
2. Los tiempos revisados tendrán, durante 3 meses, carácter experimental, sin perjuicio de su inmediata aplicación.

### **Artículo 98. Mejora del Proceso**

Con la finalidad de obtener una mejora y estandarización de los procesos, será de aplicación lo dispuesto en los Acuerdos de 8-6-2011 para la fábrica de Martorell y de 22-12-2011 para la fábrica de Zona Franca.

### **Artículo 99. Nivel de Actividad Exigible**

El nivel de actividad exigible en la determinación de los tiempos será el 96 % considerado como actividad óptima según las definiciones siguientes:

- Actividad: El concepto actividad comprende, por una parte, la velocidad (resultado de la voluntad de trabajo) y, por otra, la habilidad en seguir el método previsto.
- Escala de actividades: El sistema utilizado en SEAT para la valoración de la actividad es el Sistema 75/100, donde:

0 % Actividad nula: No se trabaja.

75 % Actividad normal: Corresponde a la velocidad de una persona de facultades medias que recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

100 % Actividad óptima: Equivale a los 4/3 de la actividad normal. La actividad óptima (100 en el sistema 75/100 utilizado en SEAT) es el ritmo de trabajo que puede ser mantenido por el trabajador/a medio de manera indefinida sin detrimento de su salud, pudiendo recuperar su fatiga fuera de la jornada laboral y en los descansos previstos durante la misma.

Por otra parte, trabajando a actividad 100, la velocidad de ejecución debe ser tal que pueda seguirse correctamente el método operatorio, no debe perderse el control nervioso ni muscular y el trabajo debe poderse efectuar con la calidad requerida.

### **Artículo 100. Tabla de Nivel de Actividades**

Tiempo tipo determinado por	Escala de actividades de referencia	Nivel de actividad exigible
Cronometraje, Tablas y estimación Sistema MTM	SEAT { <ul style="list-style-type: none"> <li>100. Actividad óptima</li> <li>75. Actividad mínima</li> </ul> 100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM	96  Determinada según artículo 96

### Artículo 101. Filmación

Para la descripción de los métodos que se utilizan en los talleres para la ejecución de las tareas correspondientes a los puestos de trabajo, los servicios técnicos de la empresa pueden utilizar los procedimientos usuales en la técnica de este sistema aludidos en el Fallo de la Sentencia n.º 158 de la Audiencia Nacional de 23 de octubre de 1990, procedimiento n.º 40/90.

### Artículo 102. Pausas

1. Los trabajadores a turno que estén encuadrados en el proceso productivo quedarán sujetos a un sistema de descanso mediante pausas colectivas por acumulación del tiempo tipo correspondiente a los factores de mayoración por necesidades personales y por fatiga. El descanso colectivo de estos trabajadores tendrá una duración de 40 minutos por jornada de 8 horas de presencia, según los siguientes conceptos:

	Minutos/jornada
Descanso por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por fatiga (4,55 % en valor medio para el conjunto de trabajadores cuya actividad se fija en las fichas de operación del proceso productivo)	20,0
Descanso por acumulación de 4 % del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales	18,5
Descanso concedido por la empresa	1,5
<b>Total</b>	<b>40,0</b>

En puestos de trabajo específicos (cabinas de color, imprimación y barniz) se llevará a cabo un sistema de pausas individuales mediante relevos (art. 104).

2. Este descanso colectivo será distribuido en 3 períodos: 2 de 10 minutos y 1 de 20 minutos.

El resto del personal a turnos de talleres, que no sea de turnos continuados, disfrutará de 1 única pausa colectiva de 20 minutos de duración por jornada de 8



horas de trabajo de presencia.

3. Los trabajadores a turno de noche que estén encuadrados en el proceso productivo tendrán una pausa adicional de 10 minutos sobre los 40 minutos de pausa que se han especificado.

La dirección decidirá que esta pausa adicional de 10 minutos se efectúe colectivamente o bien que se sujete a lo que se especifica en el artículo sobre relevos y desplazamientos de pausas (art. 104), sin tener derecho a la compensación económica.

4. Estas pausas se añaden a la jornada laboral real y efectiva y no tienen la consideración de retribuidas. En consecuencia, la jornada de presencia en el centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo más los periodos de descanso y pausas.










La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas.

5. En todo caso, las pausas, sean desplazadas o no, no podrán establecerse ni en los primeros ni en los últimos 40 minutos de la jornada de presencia.

### **Artículo 103. Valores del Factor de Mayoración por Fatiga**

En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla siguiente. Los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar serán resueltos por los servicios técnicos de la empresa. Las discrepancias respecto a la resolución de los servicios técnicos se someterán a la intervención de la Comisión de Productividad.



Esfuerzo muscular puro	Esfuerzo combinado mental y físico	Factores de fatiga						
		Esfuerzo en kg						
		0-1	0-3	0-6	6-10	10-15	15-20	20-25
		1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,08	1,10
		1,01	1,04	1,05	1,07	1,09	1,11	1,13
		1,05	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15
		1,07	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,18
		1,09	1,10	1,11	1,13	1,16	1,18	1,20
		1,16	1,17	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27
		1,20	1,21	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32

La mayoración de hasta 4,55 % está incluida en las pausas colectivas. La diferencia hasta 4,55 % será el factor de mayoración en los tiempos tipo asignados.

#### Artículo 104. Relevo y Desplazamiento de Pausas

1. Durante las pausas la empresa podrá establecer por acuerdo con la representación social un sistema de relevo de personal con desplazamiento de las pausas, de manera que durante las mismas la actividad productiva no se paralice ni reduzca. Los relevos y desplazamientos de pausas pueden afectar a todas las instalaciones productivas o tan sólo a determinadas máquinas o herramientas de producción, que se mantendrán en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad del tiempo de pausa.

2. Cuando se introduzcan en sistema de relevo las pausas podrán ser, de forma excepcional, 2 de 20 minutos de duración cada una. Se establecerá una banda máxima central por turno para el bocadillo. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas.

3. El personal que deba trabajar durante las pausas disfrutará de las mismas en otro momento.

4. Los servicios técnicos de la empresa también podrán disponer que una parte



del personal afectado por las pausas regladas desplace el horario de sus pausas con respecto al que esté oficialmente establecido para la generalidad de los trabajadores, con objeto de realizar tareas en línea, instalaciones y puestos de trabajo que se puedan efectuar con los medios de producción en reposo.

5. En los supuestos de desplazamientos de pausas motivados por la introducción del sistema de pausas por relevo, en lugar de pausas colectivas dará derecho a que el personal afectado perciba el plus de desplazamiento de pausas regulado en el artículo 33.

6. En los puestos de trabajo donde en la actualidad existan relevos por acumulación de una parte del porcentaje de fatiga concedido, y en tanto no se modifiquen las condiciones de trabajo que los han motivado, estos se mantendrán, experimentando la reducción que se deduce de la existencia de pausa colectiva de 20 minutos por acumulación de mayoración por fatiga.

### **Artículo 105. Cargas de Trabajo**

1. Los servicios técnicos de la empresa calcularán las «cargas de trabajo» a rendimiento 100 y determinarán las necesidades de mano de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100.

2. Los trabajadores que estén encuadrados en el proceso productivo realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

3. En el supuesto de que un trabajador/a o un grupo de trabajadores que estén encuadrados en el proceso productivo no alcanzasen el rendimiento pactado, se aplicarán los descuentos correspondientes en la prima, según se especifica en el artículo sobre rendimiento inferior al pactado (artículo 112).

4. Definiciones relacionadas con el rendimiento:

- Rendimiento: Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.
- Rendimiento mínimo: Corresponde al trabajo realizado a la actividad normal, definida en el artículo 99, en un período determinado de tiempo.

Como en el caso de la actividad, la traducción numérica del rendimiento mínimo es 75.

- Rendimiento habitual: Es el desarrollado por un trabajador/a durante los 3 últimos meses. Si el trabajador/a trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.





- Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima en un determinado tiempo. Como en el caso de la actividad óptima, su valor es 100.

Primas directas de producción principal

### **Artículo 106. Primas Directas de Producción Principal**

1. Las primas de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador/a que ocupe el puesto, salvo que con la representación social se acuerden otras condiciones.
2. Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puestos de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo iguales para cada mes e independientes por lo tanto del número de días laborables del calendario SEAT, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades tipo vienen fijadas en la tabla siguiente:



(Importes enero 2012)

Funciones desempeñadas	Directas	
	Producción Principal "A" en línea mecanizada €/ mes	Producción Principal "B" en grupos y sus coligados €/ mes
Oficiales Tercera	266,67	235,05
2. <sup>a</sup> Categoría	280,20	259,98
1. <sup>a</sup> Categoría	293,84	284,89
Encarg./Asim./Of. 1. <sup>a</sup> Esp.		307,40
Oficial Técnico Mantenedor		329,89
Jefes de 2. <sup>a</sup>		
Jefes de 1. <sup>a</sup>		

Funciones desempeñadas	Indirectas	
	Mandos de Producción Principal €/ mes	Resto de Indirectos €/ mes
Oficiales Tercera		178,56
2. <sup>a</sup> Categoría		205,69
1. <sup>a</sup> Categoría		232,82
Encar/Asim/Of. 1. <sup>a</sup> Esp.		255,53
Oficial Técnico Mantenedor		
Jefes de 2. <sup>a</sup>	309,62	278,03
Jefes de 1. <sup>a</sup>	327,66	293,84

Funciones desempeñadas	Directas		Indirectas
	Producción Principal "A" en línea mecanizada €/ mes	Producción Principal "B" en grupos y sus coligados €/ mes	Resto de Indirectos €/ mes
Oficial Auxiliar B	180,41	156,31	115,98
Oficial Auxiliar C	220,08	190,66	141,45

Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos igual a 100 (rendimiento óptimo).

### Artículo 107. Grupos de Primas Directas de Producción Principal.

Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

A) Líneas mecanizadas.

A estos efectos, se entiende por línea mecanizada la instalación que cumpla las siguientes condiciones en su totalidad:



- Línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por el operario.
- Imposibilidad de crear por el trabajador/a pulmones intermedios.
- Rigidez en la secuencia de las operaciones.
- Paros técnicos inferiores al 5 %.
- Tiempo del paso inferior a 15 minutos.
- Actividad predominantemente manual.
- Rendimiento medido y carga de trabajo determinada de carácter continuo y repetitivo cuya frecuencia ocasiona apreciable vinculación.
- Prensas Grandes y Automáticas en general.

B) Resto de producción principal y sus coligados.

- Coligados a la producción principal del apartado A).

Estos dos grupos se corresponden con los «A» y «B» previstos en la tabla de Primas y Premios de Producción (artículo 106) para las primas directas.

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos 106, 109 y 110.

### **Artículo 108. Trabajadores Coligados a la Producción Principal**

A efectos del artículo anterior, son coligados a la producción principal los trabajadores siguientes:

- Preparadores de máquinas y soldadoras y mecánicos montadores.
- Montadores de matrices.
- Resto de mano de obra directa no incentivada.
- Asistencia en línea en plantas de prensas.
- Reparadores de maquinaria fija y otros medios de producción.
- Carretilleros y suministradores vinculados directamente a la producción principal.
- Encargados de producción principal.



### Artículo 109. Determinación de la Prima directa de Producción Principal.

A partir de las cantidades tipo determinadas en los artículos 106 y 112, el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

$$\text{Prima} = \frac{\text{Cantidad tipo}}{\text{horas calendario} + \text{horas vacaciones}} \times \frac{(\text{horas a rendimiento} + \text{horas de bonificación})}{\text{horas de bonificación}}$$

Las horas de bonificación comprenden las horas por los siguientes conceptos a nivel individual:

- Adaptación de personal y variaciones del programa de producción.
- Trabajos eventuales y rechazos, ambos a jornal.
- El 4 % de inactividades sobre la presencia.
- Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 13 %.
- Vacaciones.
- Puesta en marcha de nuevos modelos.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape de turnos.

### Artículo 110. Prima de Coligamiento

Para cada categoría de trabajo las primas de coligamiento se obtendrán, a nivel individual, multiplicando la prima tipo hora del mes, que es igual a la relación «cantidad tipo/(horas calendario + horas vacaciones)», por la expresión:

$$\frac{\text{horas a rendimiento} + \text{horas bonificación}}{\text{horas presencia} + \text{horas vacaciones}} \times \frac{(\text{horas presencia} + \text{horas vacaciones})}{\text{horas vacaciones}}$$

Los valores de la fracción son los globales del grupo base del coligamiento, y el paréntesis multiplicador incluye los valores propios del trabajador/a coligado.

### Artículo 111. Pluses de Producción Complementarios

1. Los pluses de producción complementarios se aplicarán a los respectivos puestos de trabajo según los siguientes importes y criterios:

Plus de producción (euros/mes) (enero 2012)



	Oficial Auxiliar B		Oficial Auxiliar C		Resto	
	Plus complementario	Adicional	Plus complementario	Adicional	Plus complementario	Adicional
Grupo A. ....	55,13	9,18	67,25	11,19	77,35	12,91
Grupo B1. ....	36,74	6,14	44,82	7,50	51,54	8,60
Grupo B2. ....	22,04	3,68	26,89	4,48	30,94	5,15

**Grupo A:**

- Puestos de Directos de producción principal en línea mecanizada.

**Grupo B1:**

- Puestos de Directos no incluidos en el Grupo A.
- Suministradores carretilleros y agentes de suministro coligados a producción que realizan funciones de suministro directo a producción.

**Grupo B2:**

- Resto de puestos de Indirectos ligados al Grupo A y al Grupo B1.

2. Estos pluses se devengarán por horas trabajadas, no estando sujetos a la escala de detracción de prima. Se revisarán conforme al artículo 37 (incremento salarial).

También serán de aplicación al personal con funciones de supervisor (M.O.) por las horas que trabaje a rendimiento medido.

3. El plus adicional sólo será abonable en caso que así se acuerde en la Comisión de Productividad.

**Artículo 112. Rendimiento Inferior al Pactado.**

En caso de que algún grupo o persona no alcanzase el rendimiento óptimo pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos 109 y 110, se multiplicará por cada punto inferior a dicho rendimiento por los siguientes factores:

Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado	Factor
-1	0,93
-2	0,86
-3	0,79
-4	0,72
-5	0,65
-6	0,58

-7	0,51
-8	0,44
-9	0,37
-10	0,30

Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado	Factor
-11	0,4
-12	0,8
-13	0,12
-14	0,06
-15 y siguientes	0,00

Primas directas para otro personal con control a rendimiento medido

### **Artículo 113. Cálculo de la prima de producción para otro personal a rendimiento medido.**

La prima de producción para otro personal con control a rendimiento medido se calculará en la forma y cuantía prevista para los trabajadores del grupo «B» del artículo 107 (resto de producción principal y sus coligados).

Premios de producción para el personal indirecto

### **Artículo 114. Premios de Producción Para el Personal Indirecto**

1. Los premios de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador/a que ocupe el puesto.

2. Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puesto de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo iguales cada mes e independientes por ello del número de días laborables del calendario SEAT, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el artículo sobre primas directas de producción principal (artículo 106).

3. La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los siguientes dos artículos.

### **Artículo 115. Eficiencia Relativa**

La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Eficiencia Relativa} = \frac{\text{Horas producidas por MOD}}{0,39 \times \text{horas de presencia MOD} - (\text{horas adaptación MOD} + \text{horas de presencia personal indirecto})}$$

El valor de esta eficiencia no será inferior a 0,95 ni superior a 1,1.

### **Artículo 116. Determinación del Premio Individual de Producción**

La cuantía del premio de producción a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

$$\text{Premio} = \frac{\text{Cantidad tipo} \times \text{eficiencia relativa}}{(\text{Horas calendario} + \text{horas vacaciones})} \times \frac{(\text{Horas trabajo reales} + \text{horas vacaciones})}{1}$$

### **Artículo 117. Intervención de la Comisión de Productividad por Bajo Rendimiento Colectivo.**

En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo sobre determinación de la prima directa (artículo 109), las Comisiones de Productividad entenderán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

## **Título VIII. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 118. Declaración de Valores e Intenciones para la Salud Laboral en el Grupo SEAT.**

1. Las partes firmantes del Convenio Colectivo reconocen:

- Que es necesario progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos, así como en la mejora de las condiciones de trabajo.
- Que en la actualidad el campo de la prevención de riesgos laborales ultrapasa los límites de la estricta seguridad e higiene para abarcar el concepto más amplio de salud laboral, teniendo en cuenta todas las condiciones y circunstancias laborales que contribuyen a prevenir los riesgos, fomentando actitudes saludables y adaptando el trabajo a la persona.
- Que el mejor método para luchar contra los riesgos laborales consiste en disponer de una adecuada cultura de trabajo orientada hacia la prevención de riesgos, que ponga la salud de los trabajadores en el centro de cualquier actividad a todos los niveles, operativos y directivos.



- Que todos los riesgos se pueden y se deben evitar y que la prevención es responsabilidad de la empresa y de todos los trabajadores. Estos últimos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en la detección y el estudio de todos aquellos riesgos laborales que afecten de forma especial a las industrias del automóvil, en la determinación de las técnicas aplicables más adecuadas para su prevención, con la máxima participación de los Comités de Seguridad y Salud, de las representaciones sindicales y con la implicación de todos los trabajadores a todos los niveles.

### **Artículo 119. Participación de los Comités de Seguridad y Salud**

En cada centro de trabajo de SEAT se tiene que establecer un Comité de Seguridad y Salud paritario conforme a las disposiciones de la ley.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Tiene la función de asesorar y requerir medidas en los programas y planes de evaluación de riesgos laborales, promover la mejora de las condiciones de trabajo del centro y de la formación e información al personal en materia preventiva.

Cada comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Forman parte de cada Comité de Seguridad y Salud:

- El responsable del centro/fábrica o persona delegada.
- Un representante de Recursos Humanos.
- Los delegados de prevención (representantes de los trabajadores).
- Eventualmente, uno o varios representantes de Finanzas o Planificación.
- Representantes de Ingenierías, Logística y Producción.

Los técnicos de prevención y el médico del trabajo, asistirán a los Comités de Seguridad y Salud como asesores.

En caso necesario, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participan también representantes de otras áreas.

Asimismo, se establecerá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud de composición paritaria, integrado por un máximo de 14 miembros en total,





elegidos de entre los pertenecientes de los Comités de Seguridad y Salud de los centros.

Este Comité será competente de las cuestiones de prevención comunes a todos los centros y se reunirá anualmente.

## **Título IX. Temas Sociales**

### **Artículo 120. Plan de Igualdad**

Actualmente se está elaborando un Plan de Igualdad de SEAT junto con la representación social, que será acordado con el Comité Intercentros de SEAT, estableciéndose como fecha de finalización del mismo el 30.06.2012. Este plan procura una serie de mejoras tendentes a facilitar una correcta conciliación de la vida familiar y laboral, recogiendo los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### **Artículo 121. Plan de Pensiones de Empleados del Grupo SEAT.**

1. Podrán ser participes todos los trabajadores de la empresa SEAT, S.A.

Las condiciones serán las que figuren en las especificaciones del Plan, de las que se informará a la plantilla.

2. La empresa realizará una aportación extraordinaria al plan de pensiones por un importe total de 750.000 € a repartir uniformemente entre los años 2011 a 2015, ambos inclusive, que se imputará a partes iguales entre todos los partícipes del plan que tengan cumplidos 2 años de prestación de servicios en la empresa y en la fecha del pago.

3. El seguro colectivo de vida se excluirá del plan de pensiones para todos los partícipes del mismo.

### **Artículo 122. Incapacidad Temporal**

1. La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente «in itinere» será del 100 % del sueldo bruto (artículo 16).

2. El primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

3. Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo que no sea «in itinere», las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la empresa hasta alcanzar el 100 % de la retribución del trabajador/a a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los 3 meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad temporal. De la complementación prevista en este



artículo quedan excluidas las retribuciones referentes a plus de festivo, turnos especiales y sábados adicionales.

4. Las bajas por enfermedad deberán entregarse en el departamento de Personal dentro de las primeras 24 horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar a su mando inmediato en las primeras horas del motivo de la ausencia.

5. El complemento por enfermedad se percibirá únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas.

### **Artículo 123. Seguro Colectivo de Vida**

1. Será asegurado todo el personal al servicio activo de la empresa.

A efectos de este seguro, se considera que siguen en situación en activo en la empresa los trabajadores que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal.

2. El seguro cubre las siguientes situaciones y capitales de los asegurados:

#### Capitales del seguro colectivo de vida

		Importe (2012)
Oficial Auxiliar	B	22.940,68
	C	26.603,02
Oficiales 3. <sup>a</sup>	A	31.142,74
	B	32.623,44
	C	34.119,65
	D	35.658,35
	E	37.223,87
2. <sup>a</sup> Categoría	A	32.623,44
	B	34.119,65
	C	35.658,35
	D	37.223,87
	E	38.861,31
1. <sup>a</sup> Categoría	A	35.658,35
	B	37.223,87
	C	38.861,31
	D	40.587,89



	E	42.202,78
Encargados, Asimilados y Oficial de 1.ª Especial	A	38.861,31
	B	40.587,89
	C	42.202,78
	D	44.122,42
	E	46.629,21
Jefes de 2.ª	A	42.202,78
	B	44.122,42
	C	46.629,21
	D	49.129,05
	E	51.818,50
Jefes de 1.ª	A	46.629,21
	B	49.129,05
	C	51.818,50
	D	54.480,31
	E	57.009,53

#### Situaciones:

- Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta para el trabajo: Se pagará a los beneficiarios la cantidad que corresponda según su categoría y nivel retributivo que se consigna en la anterior tabla.

- Fallecimiento por accidente: Se pagará adicionalmente otra cantidad igual a la estipulada para el fallecimiento.

3. El importe del capital a percibir se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Fallecimiento: El capital será el vigente en la fecha de fallecimiento.

- Incapacidad permanente absoluta: El capital será el correspondiente a la fecha de efectos de la declaración de invalidez.

4. Cuando la incapacidad permanente absoluta sea declarada después del cese del trabajador/a en la empresa, se cobrará el seguro de vida en función de la fecha de efectos establecida en la resolución de invalidez, siempre que el trabajador/a se encuentre en activo en dicha fecha.

5. El pago de la prima de este seguro será a cargo de la empresa.

6. En los años 2013, 2014 y 2015 los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla del presente artículo se incrementarán para cada año de



conformidad al IPC previsto Estatal.

7. Todo trabajador/a, al cumplir la edad legal de jubilación, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho a percibir capital alguno, siempre que cumpla con los requisitos para poder acceder a la jubilación ordinaria.

8. La Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio participará en la gestión del seguro colectivo de vida y tratará los casos particulares que se puedan dar.

#### **Artículo 124. Seguro de Accidentes.**

Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellos trabajadores cuya función encomendada consista en la comprobación o verificación del funcionamiento de un vehículo de la empresa mediante la conducción del mismo por vías públicas. El alcance y condiciones de dicho seguro serán los fijados en la póliza que tiene concertada la empresa en la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, la cual se mantendrá en sus mismos términos de cobertura mientras por acuerdo entre la representación social y empresarial no se modifique.

#### **Artículo 125. Préstamo para la Adquisición de Vivienda**

El personal que carezca de otra vivienda de su propiedad podrá obtener de la empresa un préstamo personal para la adquisición de su vivienda habitual (en adelante «préstamo personal para vivienda»), teniendo en todo caso preferencia los trabajadores a los que no se les haya concedido con anterioridad un préstamo personal para la adquisición de vivienda y los que tengan contrato indefinido.

Las condiciones del préstamo personal para vivienda serán las siguientes:

- El capital del préstamo será como máximo de 6.000 € por empleado/a y tendrá un plazo máximo de devolución de 10 años.
- El interés del préstamo será el más bajo de entre el Euribor + 0,50 del mes de concesión y el interés legal del dinero.

En los préstamos de vivienda concedidos se utilizará un único tipo de interés aplicable a las cuotas que devenguen durante el año natural. Cada año el interés será revisado a partir del 1 de enero y se mantendrá constante hasta la siguiente revisión anual.

Los compromisos y obligaciones asumidos por la empresa por la suma de todos los préstamos personales para vivienda se refieren y limitan a un capital máximo global de 631.062,71 € en cada uno de los 5 años de vigencia del Convenio





Colectivo. Esta cantidad máxima global será repartida entre todos los centros de trabajo de SEAT, S.A., Gearbox del Prat, S.A. y Centro Técnico de Seat, S.A., mientras estas empresas estén adheridas al Convenio Colectivo de SEAT, proporcionalmente a sus plantillas.

Las condiciones concretas del préstamo personal para vivienda, así como el procedimiento de solicitud y concesión del mismo se recogerán en la normativa interna específica al efecto, de la cual se informará a los trabajadores.

No obstante lo anterior, la concesión de los préstamos personales para vivienda se hará por riguroso orden de entrada de las solicitudes en las oficinas de Personal, y se requerirá acreditar 1 año de antigüedad en la empresa.

Una comisión paritaria integrada por los firmantes del Convenio Colectivo se encargará de la aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, pudiendo variar anualmente con carácter general el importe del préstamo individual en función de las circunstancias existentes.

#### **Artículo 126. Préstamo Personal (reserva flexible)**

Los empleados de SEAT tendrán acceso a un préstamo personal concedido por VW Bank según la oferta de condiciones preferentes para empleados de SEAT, recogidas en la normativa interna de la empresa publicada en la intranet.

#### **Artículo 127. Modalidades de Compensación de Cuenta de Horas Positiva**

1. Los trabajadores que dispongan de saldo positivo en la cuenta de horas podrán aplicar el importe correspondiente a las mismas a alguna de las siguientes modalidades:

- Compra de coche nuevo o vehículo de ocasión a través de venta 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.

2. Los criterios de aplicación serán los siguientes:

- Esta modalidad de compensación se aplicará a las operaciones que se inicien a partir del 01.01.2011.
- El saldo a liquidar será neto, excluida jornada industrial.
- En todo caso, se deberá mantener un remanente de 80 horas positivas en la Cuenta de Horas.
- Únicamente se podrá realizar una petición anual, siendo posible utilizarla para

varias modalidades de compensación simultáneamente.

- Respecto a la compra de coche, sólo se podrá realizar 1 al año.
- Respecto a la reserva flexible, el límite máximo a compensar será de 12.000 € y el mínimo de 600 €. En cualquier caso, sólo se podrá liquidar la reserva flexible transcurridos 6 meses desde su concesión.
- Es imprescindible presentar la documentación acreditativa necesaria en cada caso (factura de compra de vehículo, contrato de financiación de compra de vehículo, contrato de crédito de la vivienda).

### **Artículo 128. Comedores**

En los centros de trabajo donde existan comedores subvencionados, las aportaciones del personal por comida se adecuarán en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

### **Artículo 129. Empleados con Discapacidad**

1. La empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados incapacitados parciales o totales para su profesión habitual o discapacitados por los órganos técnicos oficiales correspondientes, siempre que el trabajador/a se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.
2. En cada centro, la Comisión mixta de Trabajos Protegidos elaborará un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal discapacitado. Los puestos así señalados quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.
3. Se considerarán discapacitados los trabajadores expresamente declarados en discapacidad o incapacidad por la Seguridad Social. No obstante, la comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a otros casos excepcionales que, rechazados por la Seguridad Social, se estime que no pueden ocupar un puesto normal de trabajo.
4. No obstante y cuando a juicio de la Comisión de Trabajos Protegidos existan dificultades manifiestas de adjudicación de puestos de trabajo de acuerdo a su perfil, el trabajador/a, previa orientación de la mencionada comisión, podrá acogerse a la indemnización de 28.848,58 €, si tiene 55 o más años de edad. Si no tiene cumplidos los 55 años a esa indemnización se añadirían 120,20 € por cada mes natural completo que le falte para cumplir 55 años de edad, con un tope de 60 meses.



### **Artículo 130. Fondo Social**

1. La empresa aportará anualmente al Fondo Social de los trabajadores la cantidad bruta de 624.467,30 € invariable en los 5 años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los centros de trabajo de SEAT y de las empresas Gearbox del Prat, S.A., y Centro Técnico de SEAT, S.A., mientras sigan adheridas al Convenio, proporcionalmente a sus plantillas, y se pondrá a disposición de los Comités de Empresa en plazos trimestrales.

2. El Fondo Social será administrado por los Comités de Empresa de acuerdo con la normativa ya existente en cada centro y se destinará a prestaciones económicas extraordinarias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común superior a 2 meses o discapacidad física, psíquica o sensorial.

### **Artículo 131. Venta de Coches a Empleados y a sus Familiares**

La empresa informará a los Comités de Empresa sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados y a sus familiares, incluidas las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches depreciados. Asimismo, dichas condiciones se comunicarán a la plantilla.

### **Artículo 132. Plan de Renting de Coches para Empleados**

La empresa ofrecerá un plan de renting de coches aplicable desde el 2011 al 2015 en condiciones más ventajosas que las de mercado.

## **Título X. Representación Legal de los Trabajadores**

### **Artículo 133. Comité Intercentros**

Existe un Comité Intercentros, con la composición y funcionamiento que la legislación general establece, y cuya competencia se extiende a todo el ámbito de la empresa. Se encomienda al Comité Intercentros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

### **Artículo 134. Reconocimiento de las Secciones Sindicales**

La empresa SEAT reconoce las secciones sindicales de las centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus centros de trabajo.

A sus efectos, se entenderán suficientemente implantadas en cada centro de trabajo aquellas centrales sindicales que cuenten en los mismos con un número de trabajadores afiliados igual o superior al 10 % de la plantilla, y gozarán de las





garantías que se contemplan en este Título. Cada central sindical acreditará de modo fehaciente el número de sus afiliados ante la empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación.

### **Artículo 135. Medios Técnicos de las Secciones Sindicales**

En aquellas plantas tecnológicas con una plantilla superior a 2.000 trabajadores o centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, se dotará a las secciones sindicales que superen el 10 % de la afiliación en el centro de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

### **Artículo 136. Garantías Sindicales Adicionales**

Además de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, en cuanto al número de delegados y horas de dedicación a los cometidos sindicales de los mismos, se acuerdan las siguientes garantías complementarias:

En los centros de trabajo con plantilla superior a 1.000 trabajadores, siempre que las centrales sindicales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 % de aquélla, existirán 2 delegados sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con 1 delegado más a plena dedicación por cada 400 afiliados que superen el referido porcentaje, sin que por este último concepto se pueda superar el número de 6 delegados.

### **Artículo 137. Autorización de Entrada y Salida de los Delegados Sindicales**

La dirección de la empresa facilitará a los delegados sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

La referida autorización será válida asimismo para poder circular por las diferentes dependencias de la empresa, sin que ello suponga un incremento de lo acordado respecto al número de horas de dedicación sindical y sin perjuicio tampoco del derecho de la empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

### **Artículo 138. Información a las secciones sindicales y garantías de los delegados sindicales.**

Se facilitará a las secciones sindicales la información establecida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 139. Cese en las Funciones de Delegado Sindical**





Cuando cesen en esta función sindical, los representantes tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función hayan permanecido un mínimo de 2 años.

#### **Artículo 140. Información Previa de despidos y Sanciones de los Afiliados**

Las secciones sindicales serán informadas previamente de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados por faltas graves o muy graves.

#### **Artículo 141. Descuento de la Cuota Sindical**

El cobro de la cuota sindical de las secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de los trabajadores.

Cláusula adicional primera. Plus por polivalencia del trabajo en equipo.

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.

Cláusula adicional segunda. Nuevo sistema de 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.

#### **Cláusula Adicional Tercera. 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.

#### **Cláusula Adicional Cuarta. Mayoración de los Factores de Fatiga**

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.

#### **Cláusula Adicional Quinta. 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.
- La opción por este esquema retributivo supondrá una novación contractual.

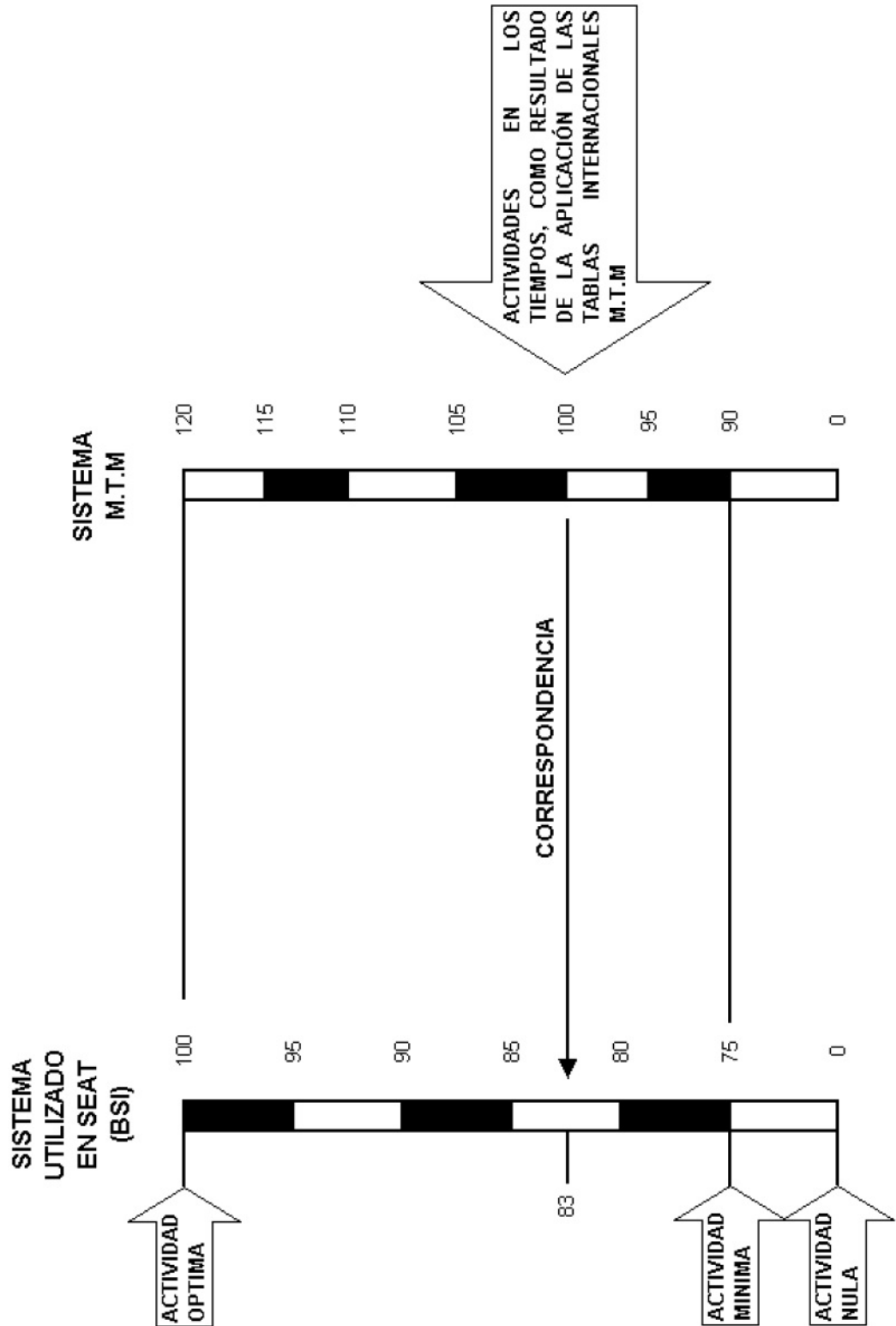
### **Cláusula Final. Depósito y Publicación**

Se encomienda a la representación de la dirección de la empresa la gestión de la presentación de este Convenio Colectivo ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

El contenido del Convenio Colectivo se hará público a la plantilla.

### **Anexo 1 Comparación Entre Escalas**





### Anexo 2. Puesta en Marcha - Módulos de Arranque

La puesta en marcha de la Fábrica de Martorell y de Zona Franca de SEAT



requieren de hasta 2 horas de prestación de servicio por parte de los trabajadores que se incorporen al trabajo con anterioridad a la entrada del primer turno productivo.

1. El personal de mantenimiento y aquel personal de Producción que deba dar soporte a éste efectuarán su entrada al trabajo 2 horas antes de su horario habitual en los días laborables posteriores a festivos, con objeto de proceder a la puesta en marcha de las cadenas automáticas de producción y su mantenimiento, sin que ello signifique realizar actividad productiva regular.

2. Los trabajadores afectados por estos Acuerdos recibirán una compensación económica de 51,38 € por servicio efectuado.

3. Asimismo, percibirán la compensación económica por kilometraje efectuado desde su domicilio habitual a su centro de trabajo.

4. La prestación de 2 horas de trabajo antes del inicio de su turno de trabajo se desglosará de la siguiente forma:

- La 1.ª hora de prestación se compensará económicamente, como se indica en el artículo segundo de este anexo. Esta hora se considerará compensada y no podrá ser acumulada para disfrute a ningún efecto.

- La 2.ª hora de prestación se acumulará para un posterior disfrute (por cada ocho horas de prestación, el trabajador/a disfrutará de un festivo).

5. El número de trabajadores necesarios en 2012 para cubrir el servicio se estima en:

- Martorell: 50 personas para las dependencias de Mantenimiento y 160 personas para las de Producción;

- Zona Franca: 40 y 30, respectivamente, para Mantenimiento y Producción de Zona Franca; y

6. Los trabajos de puesta en marcha comprenden las actividades que a continuación se indican:

6.1 Centro de Martorell:

Taller 1A:

Se consideran trabajos de puesta en marcha el conectar prensas, controlar seguridades, supervisar niveles, mover las máquinas, hacer las piezas necesarias para controlar todas las fases del proceso hasta un número tal que garantice el buen funcionamiento.



#### Talleres de Chapistería 1, 2 y 6:

Se consideran trabajos de puesta en marcha el conectar, mover, controlar parámetros efectuar pruebas en número necesario, así como efectuar las reparaciones o correcciones precisas para garantizar el proceso productivo en todas las instalaciones del taller, tales como maquinaria de largueros, pisos, líneas de geometría, líneas de engrapado y laterales, líneas de puertas, líneas de acabado, gancho T, etc.

#### Talleres de Pintura 2B, 4 y 5:

Se consideran módulos de arranque los trabajos necesarios de revisión de instalaciones y puesta a punto de humedad, temperaturas y demás parámetros. Paso de una o varias carrocerías para comprobar el funcionamiento tales como líneas TTS, KTL, robot de PVC, transportadores, hornos, líneas de pintura, incineradores, etc.

#### Talleres de Montaje 8, 9, 10 y 11:

Se consideran trabajos de puesta en marcha aquellos encaminados a mantener las instalaciones y líneas en perfecto estado a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción. Para ello se moverán las líneas un tacto a efectos de poder comprobar ascensores, electrovías, mesas, etc., así como pasar los coches necesarios por las instalaciones unidas a estas líneas.

#### Mantenimiento de Martorell:

Se consideran trabajos de puesta en marcha el efectuar todas las pruebas, reparaciones y tareas de conexión precisas para mantener las instalaciones, líneas y máquinas en perfecto estado, a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción.

#### 6.2 Centro de Zona Franca:

Se consideran trabajos de puesta en marcha el efectuar todas las pruebas, reparaciones y tareas de conexión precisas para mantener las instalaciones, líneas y máquinas en perfecto estado, a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción.

### **Anexo 3. Dietas y Kilometraje**

1. Se constituirá una Comisión de Dietas y Kilometraje, integrada por los firmantes del Convenio, en la que se tratarán y acordarán los importes por dichos conceptos.
2. Se mantendrá lo establecido en el Manual de Organización sobre viajes en



comisión de servicio (Código AG 55), si bien, cualquier modificación futura del mismo deberá ser acordada en la citada comisión.

3. En caso de viajes en días festivos por motivos de trabajo, el empleado/a tendrá derecho al plus de festivo y a la acumulación de las horas invertidas en el trayecto en su cuenta de horas.

4. Módulos de compensación de gastos de locomoción, alojamiento, y manutención, así como de anticipos a justificar:

A) Locomoción:

- Viajes en ferrocarril:

Para todo el personal: 1.ª Clase/Coche cama.

El viaje se realizará en coche cama cuando fuera necesario.

- Viajes en avión:

	Vuelos continentales de hasta de 3 horas	Vuelos intercontinentales y continentales de más de 3 horas (*)
Para todo el personal	Clase Turista (**)	Clase Turista/ Clase Business (***)

(\*) Sin escalas.

(\*\*) Excepción: que por motivos excepcionales y expresamente autorizados sea necesario viajar en Clase Business.

(\*\*\*) En el caso de ser Business deberá de ser autorizado por el miembro de Comité Ejecutivo correspondiente.

- Compensación de gastos por viajes en coche:

	Coche		
	De servicio	En arrendamiento	Propio
Personal Directivo	(1)	(2)	-
Personal Extraconvenio	(1)	(2)	-
Personal Convenio	(1)	(2)	(2)

1. La compensación de gastos incluye: Peajes, combustible cargado durante el viaje y parking.

2. La compensación de gastos incluye: Peajes, parking y kilometraje. Este último se realiza de acuerdo con la siguiente tarifa:

- Coches en arrendamiento (leasing/renting): 0,10 €/km.
- Coche propio: 0,25 €/km.

B) Alojamiento:

- En hoteles:

En caso de la solicitud y reserva del viaje a través de la aplicación informática viajes de largo recorrido online, según los precios máximos establecidos en la aplicación online.

En caso de la solicitud y reserva del viaje a través del gestor de formularios en la Intranet, se tendrán también en cuenta los criterios establecidos en el punto anterior.

- En vivienda amueblada:

La empresa sufraga los gastos de alquiler (agua, electricidad y calefacción) previa presentación de las relativas facturas. La suma total de los gastos citados en el párrafo anterior no ha de sobrepasar el importe que se pagaría en el caso de residir en hotel. Tampoco ha de superar el precio medio del mercado para este tipo de servicios. La empresa no sufragará facturas de gastos de acondicionamiento, renovación o reparación que no hubiesen sido previamente justificados y autorizados.

C) Compensación diaria en euros por gastos de manutención:

	Grupos de países (ver anexo II)			
	I	II	III	IV
Desayuno	3	3,60	4,20	5,60
Comida	15	17,20	20,40	24,70
Cena	15	17,20	20,40	24,70
Total	33	38	45	55

D) Anticipos a justificar:

	Interior de España	Desplazamientos al extranjero
Importes máximos autorizados	60 €/día	96 €/día

## 2. Grupos de países:

País	Grupo
Alemania	II
Arabia Saudita	II
Argentina	III

País	Grupo
Australia	II
Austria	II
Baharí	II
Bélgica	III
Brasil	II
Canadá	II
Chile	I
China	III
Chipre	I
Colombia	I
Corea del Sur	IV
Croacia	II
Ecuador	II
Egipto	I
Emiratos Árabes Unidos	III
España	II
Estados Unidos de América	III
Filipinas	II
Finlandia	III
Francia	II
Ghana	II
Gran Bretaña	III
Grecia	II
Holanda	II
Hong Kong	IV
Hungría	I
India	I
Indonesia	II
Irán República Islámica	I

Irlanda	II
Israel	II
Italia	II
Japón	IV
Kenia	II
Kuwait	I
Macao IV	
Malasia	I
Malta	I
Marruecos	II
México	II
Nigeria	III
Noruega	IV
Pakistán	I
Polonia	I
Portugal	II
República Checa	I
República Eslovaca	I
Rusia	III
Senegal	II
Singapur	III
Siria	I
Suecia	IV
Suiza	III

País	Grupo
Sudáfrica	I
Taiwán	III
Tailandia	I
Túnez	I
Turquía	I
Venezuela	I
Vietnam	I
Zimbabwe	I





Andalucía

**SEAT, S.A.**

BOE 252, 19 de octubre del 2012

Página 89 de 89

Nota: Un país no mencionado en esta relación se considerará perteneciente al grupo asignado a un país que sí figure en la relación y que sea comparable a éste por su nivel de vida.

