



# **XVII CONVENIO COLECTIVO**

**SEAT S.A.**

**2004 - 2008**

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

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1.- **Ámbito territorial.**- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa "SEAT, S.A."

Art. 2.- **Ámbito personal.**- El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal directivo y superior.

Art. 3.- **Vigencia.**- El Convenio tendrá cinco años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

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

Art. 4.- **Compensación.**- Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

Art. 5.- **Comisión mixta y paritaria de interpretación y aplicación.**- Una Comisión mixta y paritaria, integrada por seis representantes de cada una de las partes, intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo. La Comisión quedará constituida dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

Ante los posibles supuestos de discrepancia sobre lo pactado en este Convenio, ambas partes convienen que, previamente a que pueda producirse anomalía laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta Comisión para que emita su opinión sobre el asunto.

Art. 6.- Los negociadores del Convenio Colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia.

### **CAPITULO II**

#### **ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Art. 7.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sometimiento a lo regulado en este Convenio Colectivo y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 8.- **Nueva forma organizativa del trabajo.**- Se establece un nuevo concepto de organización del trabajo a través de la regulación del trabajo en equipo con participación activa de los trabajadores y la Representación Social, cuyo desarrollo se encuentra regulado en el Anexo 10.

Art. 9.- Con carácter general, todo el personal de la Empresa incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene obligación de:

- 1) Comunicar a los Servicios de Personal los cambios de domicilio dentro de los cinco días siguientes a haberse producido.
- 2) Usar el distintivo personal y las prendas de trabajo durante el mismo.
- 3) Abstenerse de comer durante las horas de trabajo o fuera de los lugares destinados para ello.
- 4) Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales, cuyo descuido pudiera dar lugar a su pérdida o deterioro en escasa cuantía.
- 5) Avisar a sus superiores de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.

6) Dar cuenta del extravío de las llaves del armario guardarropa o de las chapas que los obreros tienen a su cargo para extraer útiles y herramientas de los paños.

7) Entregar en los paños el día que se ordene los útiles y herramientas retirados con anterioridad.

8) Comunicar a los Servicios de Personal, en un plazo de cinco días, las modificaciones habidas en su familia que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la Empresa.

9) Utilizar los equipos de protección individual necesarios para el puesto de trabajo y respetar y no poner fuera de funcionamiento o desactivar cualquier medio de protección colectiva.

10) Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identidad, el distintivo personal o la autorización de transporte.

Art. 10.- Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implante la Dirección en cada Centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales para el personal masculino y femenino.

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.

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

### **CAPITULO III**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Art. 11.- Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa, éste se hallará encuadrado, a todos los efectos jurídico-laborales, en dos grupos profesionales: grupo técnico-administrativo y grupo obrero.

Cada uno de estos grupos integrará las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación que seguidamente se describe:

1.- 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.

2.- Grupo obrero: comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, 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.

Art. 12.- Sin perjuicio de lo anterior, los grupos profesionales descritos podrán englobar las categorías profesionales que se enumeran a continuación.

Las categorías y denominaciones enumeradas podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo. Así mismo se creará una Comisión Técnica paritaria que tenga por objeto la adaptación de la actual Clasificación Profesional a las necesidades presentes y futuras en el ámbito de la Empresa.

- A) Jefe de primera y asimilados
- B) Jefe de segunda y asimilados
- C) Encargado de taller y asimilados
- D) Primera categoría

E) Segunda categoría

F) Tercera categoría

Art. 13.- Jefe de primera y asimilados. Dentro del grupo profesional a que pertenezca, la presente categoría quedará integrada por las siguientes denominaciones:

Grupo Técnico – Administrativo:

Jefe de primera en todas sus especialidades

Grupo Obrero:

Jefe de primera en todas sus especialidades

Art. 14.- Jefe de segunda y asimilados. Dentro del grupo profesional a que pertenezca, la presente categoría quedará integrada por las siguientes denominaciones:

Grupo Técnico – Administrativo:

Jefe de segunda en todas sus especialidades

Grupo Obrero:

Jefe de segunda en todas sus especialidades

Oficial técnico mantenedor

Art. 15.- Encargado de taller y asimilados. Dentro del grupo profesional a que pertenezca, la presente categoría quedará integrada por las siguientes denominaciones:

Grupo Técnico – Administrativo:

Asimilado a encargado en todas sus especialidades

Grupo Obrero:

Asimilado a encargado en todas sus especialidades

Oficial de primera especial

Art. 16.- Primera categoría. Dentro del grupo profesional a que pertenezca, la presente categoría quedará integrada por las siguientes denominaciones:

Grupo Técnico – Administrativo:

Oficiales de primera en todas sus especialidades

Grupo Obrero:

Oficiales de primera en todas sus especialidades

Art. 17.- Segunda categoría. Dentro del grupo profesional a que pertenezca, la presente categoría quedará integrada por las siguientes denominaciones:

Grupo Técnico – Administrativo:

Oficiales de segunda en todas sus especialidades

Grupo Obrero:

Oficiales de segunda en todas sus especialidades

Art. 18.- Tercera categoría. Dentro del grupo profesional a que pertenezca, la presente categoría quedará integrada por las siguientes denominaciones:

Grupo Técnico – Administrativo:

Oficiales de tercera en todas sus especialidades

Oficial auxiliar

Grupo Obrero:  
Oficiales de tercera en todas sus especialidades  
Oficial auxiliar

Art. 19.- Especialidades.- Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido en su propio beneficio y en el de la producción sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las Comisiones de Calificación.

Art. 20.- las especialidades del grupo técnico – administrativo son las siguientes:

Administrativo  
Ayudante técnico sanitario  
Fabricación  
Logística  
Procesos y tiempos  
Calidad  
Finanzas  
Comercial  
Recursos Humanos  
Investigación y Desarrollo  
Compras  
Mantenimiento  
Comunicación  
Secretaría  
Sistemas y Procedimientos  
Formación  
Medio Ambiente  
Prevención de Riesgos Laborales

Ello con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas y que acuerden las Juntas Calificadoras de Concursos según lo previsto en el artículo 19.

Art. 21.- El grupo obrero comprende:

Profesionales de oficio de mantenimiento:

Ajustador -Matricero  
Electricista centrales eléctricas  
Electro-mecánico de automoción  
Electrónica y equipos informáticos  
Electronicista  
Mecánico de automatismos y maquinaria  
Mecánico de instalaciones, fluidos y cogeneración  
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 / Pintor Monitor  
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  
Comedores  
Vigilancia  
Contraincendios  
Fabricación  
Logística  
Procesos y tiempos  
Monitor de Producto / Calidad  
Mantenimiento

Art. 22.- Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 24 al 27.

Art. 23.- Plantillas.- Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la representación de los trabajadores las plantillas de cada Centro de trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad para el mes de enero del mismo año.

En dichas plantillas se detallará el número de trabajadores de cada taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, categoría y, dentro del grupo de obreros, las especialidades del personal cualificado.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a las respectivas representaciones de los trabajadores los correspondientes Registros Generales de Personal de cada Centro de trabajo, con indicación del grupo profesional, categoría y especialidad de los trabajadores.

Art. 24.- Valoración de puestos de trabajo.- En los distintos Centros de trabajo existirán comisiones de calificación de puestos de trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y representantes de los trabajadores.

Los presidentes de dichas comisiones de calificación serán designados por la Dirección.

Las comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1) 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.

2) Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

Art. 25.- El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

Las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad son determinantes exclusivamente de la categoría profesional que corresponda al mismo, en base a comparar la puntuación resultante de la calificación con la escala de conversión puntos-categorías.

El valor "K" será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

Las representaciones de los trabajadores en los diversos Centros de trabajo dispondrán de ejemplares del manual de calificación y escala de conversión.

Art. 26.- En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinara una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la Empresa.

Art. 27.- El manual de valoración de puestos podrá ser revisado para pasar, del actual sistema de calificación, a otro que se establezca por acuerdo. Una comisión mixta y paritaria realizará los estudios pertinentes a estos efectos, recogiendo y actualizando las experiencias adquiridas por la antigua Comisión de Niveles.

Las comisiones de calificación de puestos seguirán funcionando tal y como contempla en su articulado el presente Convenio Colectivo en los distintos Centros de la Sociedad hasta tanto no entre en vigor en su totalidad un nuevo plan de valoración de puestos de trabajo aludido en el párrafo anterior.

## **CAPITULO IV**

### **INGRESO, PROMOCIÓN, MOVILIDAD Y FORMACIÓN**

#### **SECCIÓN 1ª.- INGRESO**

Art. 28.- Vacantes.-

1) Siempre que sea posible, en función del perfil profesional del puesto a cubrir, la Dirección procurará agotar las posibilidades de promoción interna para la cobertura de vacantes y efectuará los ingresos del exterior en la categoría más baja.

Para ello se comunicará previamente a la Comisión de Calificación 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 las características del puesto, procediendo a la promoción interna de acuerdo con lo que marque el Convenio Colectivo vigente.

2) Una vez se hayan cubierto las vacantes sucesivas a través de la promoción interna, se efectuará la contratación exterior por la categoría más baja: "Oficial Auxiliar" en 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.

Tanto las actividades de selección y orientación previas al ingreso, como de sus resultados, se hará partícipe a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, poniendo a su disposición toda la información necesaria del desarrollo del proceso, incluyendo número de trabajadores a contratar, tipo de contrato y nivel retributivo.

3) El resultado del proceso de selección previa, con la superación de las pruebas establecidas, validará la aptitud para el trabajo e ingreso, sin perjuicio de los períodos de prueba establecidos. A partir de ese momento, el nuevo empleado completará el perfil requerido con la asimilación del Programa de Integración de 3 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 3 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.

Art. 29.- 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.

Art. 30.- El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (ingenieros, licenciados y jefes superiores) es de libre designación en la Empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, presten ya servicios en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

A este efecto, el personal que se encuentre en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea, deberá dirigirse a la Dirección solicitando ser tenido en cuenta en el caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

Art. 31.- Vacantes e interinidad.- 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 concurso correspondiente.

Art. 32.- Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el trabajador 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 afectado, a los Servicios Técnicos de la Empresa y al Comité de Empresa.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajador 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.

Art. 33.- La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

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

De no resolverse la situación, se procurará en lo posible formar al personal que lo solicite.

Cuando el trabajador 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 99.

Art. 34.- El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador 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.

Art. 35.- Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, 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.

Art. 36.- Con periodicidad trimestral se informará y documentará a la representación de los trabajadores de cada Centro de trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la Empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

Art. 37.- La Empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores a desarrollarlas.

Art. 38.- El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece para las distintas categorías y grupos profesionales:

Técnicos titulados: Seis meses

Resto del personal: Dos meses

Art. 39.- Si en aplicación de lo previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa hace contratos a tiempo parcial a trabajadores que voluntariamente acceden a la jubilación parcial, el tiempo de actividad laboral de estos trabajadores podrá ser destinado a sustituir a los trabajadores a jornada completa durante el disfrute de los descansos previstos en el Convenio Colectivo por jornada industrial del art. 76, sábados adicionales de los artículos 90 a 92, turnos especiales de los artículos 81 a 89, desplazamiento de vacaciones del artículo 95 y otros descansos que deriven de la aplicación de la flexibilidad establecida por convenio o pacto. Con este fin la jornada laboral de estos trabajadores a tiempo parcial podrá adecuarse a los indicados tiempos de descanso.

## **SECCIÓN 2ª.- PROMOCIÓN**

Art. 40.- Concursos.- 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.

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 un año, vencido el mismo caducará la aptitud del personal.

Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categorías ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria, y no se hallen comprendidos en los artículos 56 y 57.

La Empresa informará documentalmente a la Junta Calificadora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

Art. 41.- Para cada concurso existirá un programa bajo el cual podrán prepararse los trabajadores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre. Estos programas actualizados obrarán en poder de los representantes de los trabajadores.

Art. 42.- Los Servicios Técnicos de la Empresa modificarán y actualizarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores y conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los programas y baremos de puntuación que serán los mismos para todos los Centros de la Empresa.

Art. 43.- Los nuevos programas y baremos en los concursos o las modificaciones a los mismos se harán públicos con una anticipación de treinta días al primer concurso que se celebre, afectado por dichas modificaciones.

Art. 44.- En todos los concursos de ascenso se establecerán unas materias fundamentales propias de la especialidad del puesto de trabajo para el que se concursa y otras complementarias de cultura general profesional. La aprobación de las materias fundamentales será condición indispensable para conseguir la aptitud.

Al que se encuentre en posesión de la titulación oficial requerida, por las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, le serán convalidadas las materias complementarias de cultura general, salvo que el trabajador renuncie a la convalidación, calificándose, en su caso, con la puntuación mínima establecida en baremos para las materias culturales. Si el trabajador interesado quisiera optar a mayor puntuación, se someterá a la norma general del concurso, con todas las consecuencias que resulten procedentes.

Art. 45.- Concursos restringidos.- 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 un año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

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.

Las exigencias de estos concursos, en cuanto a programas y baremos de materias fundamentales y culturales, serán las que se determinen en cada caso, en base a lo establecido con carácter general, para cada categoría y especialidad. Ocupará la plaza con carácter preferente el trabajador que habiendo aprobado el concurso hubiere solicitado la valoración.

Art. 46.- 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.

En los casos que se considere conveniente, las partes integrantes de la Junta Calificadora podrán solicitar el asesoramiento de otras personas de la Empresa o ajenas a la misma, cuya colaboración y conocimientos técnicos fuesen necesarios.

Los componentes de la Junta Calificadora podrán, si lo desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen y estar presentes en los mismos.

Art. 47.- 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.

Los trabajadores que impugnen las pruebas de examen deberán hacerlo en los cinco días laborables siguientes a la celebración de la prueba impugnada en escrito suficientemente razonado.

Asimismo quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en plazo máximo de cinco días laborables, a contar de la fecha de publicación de los resultados.

Art. 48.- Los resultados de los concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto a los treinta días de la celebración y superación del examen teórico.

Art. 49.- Los concursantes que alcancen la puntuación mínima en las materias fundamentales tendrán opción a un segundo examen de las asignaturas no superadas durante el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la publicación de los resultados. En el caso de superar este segundo examen se obtendrá la aptitud para el ascenso el mismo mes de celebración de la junta. La no superación de alguna de las materias objeto del segundo examen será motivo de no aptitud definitiva en el concurso.

Las Juntas Calificadoras de Concursos podrán proponer, si lo consideran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los trabajadores de las correspondientes categorías profesionales que habiéndose presentado a los concursos de ascenso solamente hayan superado las materias fundamentales.

Art. 50.- Ascenderán automáticamente los trabajadores que, habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo según los artículos 32, 33 y 34.

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.

Art. 51.- Los trabajadores que resulten aptos para cubrir la vacante convocada y que pertenezcan a dependencias distintas de aquella para la que se convoca la plaza, deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de tres meses a contar de la fecha de publicación de los resultados del concurso. El tiempo transcurrido desde la declaración de aptitud hasta el desempeño efectivo de la nueva plaza, una vez superado el período de prueba de la misma, se computará a efectos de completar el tiempo necesario para devengar el nivel letra b) o c) de la nueva categoría.

Art. 52.- Libre designación.- La Empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de:

Jefe de primera con mando o decisión sobre la gestión económica.  
Excepcionalmente, para cargos de confianza a juicio de Recursos Humanos.

Art. 53.- Período de prueba de aptitud.- En cualquiera de los casos indicados en los apartados precedentes, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación pero a pesar de ello se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría, de la siguiente duración:

Técnicos-administrativos, subalternos y profesionales de oficio: tres meses  
Técnicos titulados: seis meses

En el período de prueba no se computarán los períodos de ausencias por cualquier motivo.

Art. 54.- Durante el período de prueba, el trabajador sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la nueva categoría, y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 32 del Convenio.

Art. 55.- Cuando un trabajador no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará con su categoría anterior y desempeñando el puesto de trabajo que se le asigne, y deberá superar un nuevo concurso para ascender.

La no aptitud durante el período de prueba para consolidar la categoría superior deberá ser justificada a la Dirección de Personal por la jefatura de la dependencia correspondiente. Dicha Dirección informará, en su caso, al Comité de Empresa.

Art. 56.- El trabajador que habiendo sido declarado apto en un concurso renuncie a la categoría adquirida, no podrá presentarse a un nuevo concurso hasta que haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Art. 57.- Sin perjuicio de los sistemas de promoción regulados en los artículos 26 y siguientes del presente convenio, en el mes de abril del año natural en que cumplan los tres años de antigüedad en la empresa, los trabajadores con categoría de Oficial Auxiliar que lleven, como mínimo, un año ocupando puesto de categoría de Oficial de 2ª 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 tres años de antigüedad en la empresa.

### **SECCIÓN 3ª.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

Art. 58.- Movilidad Grupo Obrero - Personal Directo. 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.

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 Trabajo en Equipo.

Art. 59.- Movilidad Grupo Obrero - Personal indirecto.- 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.

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

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta, se trasladará el más moderno de la categoría de origen.

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 lo solicita.

A los efectos de este artículo, se entenderá que forma parte del mismo centro de trabajo todo el personal del Centro Técnico que preste servicios tanto en el Centro Técnico como en la Fábrica de Martorell.

Art. 60.- Movilidad y flexibilidad futuras.- Todo el personal obrero MO ingresado en la Empresa después de 31-12-90 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.

Art. 61.- Movilidad voluntaria.- En todos los casos tendrán preferencia para ser trasladados de grupo o de planta los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

#### **SECCIÓN 4ª.- MOVILIDAD INTERCENTROS**

Art. 62.- 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.

Art. 63.- En la movilidad Intercentros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad; de haber más solicitantes que plazas a cubrir, regirán los principios de:

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

Art. 64.- La Empresa accederá a las peticiones de traslado de personal en el supuesto de que existan vacantes de la categoría y especialidad en el Centro de trabajo que se solicite, siempre que dichas vacantes, no suponiendo incremento numérico de puestos de trabajo, no hayan sido cubiertas mediante concurso entre el personal perteneciente al Centro correspondiente y siempre que no perjudique la producción y el buen orden en el Centro de procedencia.

Se dará preferencia para cubrir las nuevas plazas al personal de plantilla que lo hubiese solicitado dentro del plazo establecido, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la antigüedad dentro de la categoría y en la profesión o especialidad.

Art. 65.- Al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 66.- Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de trabajo con motivo del traslado, será preciso que el trabajador supere un período de adaptación de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al Centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Se exceptúan de esta norma los traslados entre Centros de trabajo del Área Comercial cuando se trata de ocupar plazas de igual categoría y especialidad.

Art. 67.- En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 68.- Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 64 y 65, los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su Centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concursos o puestos de nueva creación en otros Centros.

Al producirse vacantes serán tenidas en cuenta las solicitudes formuladas y convocados los trabajadores interesados para participar en las pruebas pertinentes.

Art. 69.- Movilidad voluntaria.- En todos los casos tendrán preferencia los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

#### **SECCIÓN 5ª.- FORMACIÓN**

Art. 70.- Formación.- La Empresa realizará cursos de capacitación a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

En los casos en que lo considere aconsejable la Junta Calificadora, propondrá se celebre, con carácter previo a los concursos, cursos de formación a la vista del nivel profesional de los presuntos concursantes y siempre que el número de asistentes lo justifique.

Para el personal técnico-administrativo o profesional de oficio que su trabajo se vea afectado por modificaciones en las condiciones tecnológicas, la Empresa, a su cargo, les formará de acuerdo con las exigencias de las mismas.

Cuando un puesto de trabajo técnico-administrativo o de profesional de oficio sea declarado a extinguir, al personal que lo ocupa se le facilitará la formación necesaria que requiera el nuevo puesto de trabajo, a cargo de la Empresa.

Por los entes de Formación se informará documentalmente a la Junta Calificadora de los cursos de formación que se programen.

Art. 71.- Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la Compañía se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías, a cargo de la Empresa y en horario laboral. Las necesidades de formación derivadas de la presentación a concursos de promoción serán cubiertos fuera de la jornada laboral.

Art. 72.- 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.

## **CAPITULO V**

### **TIEMPO DE TRABAJO**

#### **SECCIÓN 1ª.- JORNADA**

##### **Art. 73.- Jornada Laboral**

La jornada laboral básica anual será de mil setecientos veinte horas en los años 2004, 2005 y 2006, y de mil setecientos doce horas en los años 2007 y 2008. Para cada trabajador su jornada laboral básica anual se distribuirá en doscientos quince días de trabajo para los años 2004, 2005 y 2006, y en doscientos catorce para los años 2007 y 2008. Para los trabajadores a turnos la jornada diaria será de 8 horas de presencia, dentro de las cuáles quedarán comprendidos los periodos de descanso y los tiempos de las pausas previstas en el artículo 120, que no serán retribuidos. En consecuencia la jornada de prestación real y efectiva de trabajo de estos trabajadores será de mil quinientas sesenta y cuatro con setenta y una horas (1564,71 horas) para los años 2004, 2005 y 2006, y de mil quinientas cincuenta y siete con cuarenta y tres horas (1557,43 horas) para los años 2007 y 2008.

Para el resto del personal la jornada laboral será de ocho 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.

En unidades o dependencias en que no se trabaje a tres turnos rotativos, por acuerdo entre el trabajador y su jefatura podrán establecerse jornadas individuales de seis a diez 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.

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 74 regulador de la cuenta de horas.

##### **Art. 74.- Cuenta de Horas Colectiva**

1) Se establece una Cuenta de Horas Colectiva, la cual tiene por objeto acomodar la actividad laboral a los requerimientos de la demanda del mercado y consiguientemente de la producción, contribuyendo al mantenimiento del empleo y garantizando la integridad del salario.

2) La Cuenta de Horas Colectiva será de aplicación a todo el personal de la empresa.

3) El saldo de la cuenta de horas colectiva es interanual, sin límite de tiempo. El saldo máximo será de 240 horas en negativo y de 200 horas en positivo.

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. 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..

5) La reducción de la jornada laboral básica se realizará:

a) Estableciendo 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.

6) Las horas trabajadas de menos como consecuencia de la reducción de la jornada laboral básica, se acumularán en negativo en la Cuenta Colectiva de Horas.

7) La ampliación de la jornada laboral básica se realizará estableciendo 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. La convocatoria de sábados podrá ser anulada por la empresa con un preaviso mínimo de 48 horas, si el preaviso es menor a las 48 horas, se concederán 6 horas acumuladas en positivo en la Cuenta de Horas individual al personal afectado, excepto en los casos en que la cancelación se deba a causas externas de la empresa, causas técnicas que imposibiliten la producción, o causas de fuerza mayor.

8) Las horas trabajadas de más como consecuencia de la ampliación de la jornada laboral básica se acumularán en positivo en la Cuenta de Horas Colectiva.

9) Tanto la reducción como la ampliación de la jornada laboral básica se aplicará 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.

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.

11) Cuando la cuenta colectiva llegue a 200 horas en positivo, se aplicará el régimen del artículo 76 del Convenio Colectivo. Asimismo, se mantendrán aplicables los artículos 81 a 92 del Convenio Colectivo, salvo que se acuerde otra solución con la Representación Social.

12) Cuando la cuenta colectiva llegue a menos 240 horas, se aplicará 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 ERE, pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.

Art. 75.- Cuenta de Horas Personal.

1) Por cada trabajador 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.

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

3) Cuando la jornada laboral se amplíe, el trabajador 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 acumulan en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas en positivo).

4) El número de jornadas que cada trabajador realizará anualmente no superará los 233 días. En condiciones excepcionales, podrá llegarse hasta 237 días, previo acuerdo con la Representación Social.

5) En la cuenta de horas personal del trabajador, 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 y su Jefatura.

Así mismo, 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.

6) A la terminación del contrato de trabajo o en la fecha de jubilación parcial, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará con la liquidación del finiquito al precio señalado en el Convenio Colectivo.

7) Todo trabajador que no tenga horas individuales en positivo, podrá utilizar previo acuerdo de su jefatura cada año 2 días por asuntos particulares a descontar de su cuenta de horas individual, con un máximo acumulado de menos 3 días por esta causa.

8) Cuando se llegue a cero en la cuenta de horas colectiva, los 2 primeros días adicionales a la jornada individual irán a la cuenta individual, ya sea para compensar negativos de esta bolsa individual o para poder disfrutarlos. Los ocho siguientes hasta diez por encima de la jornada individual pactada irán a la cuenta colectiva y así en cada ciclo de diez días. Si los dos primeros días de cada ciclo de diez no se utilizan para disfrute por asuntos personales dentro del año natural, volverán a la cuenta colectiva.

#### Art. 76 .- Jornada industrial.

1) El tiempo de actividad industrial de la empresa se regulará, con carácter general y preferente, por los artículos 74 y 75. Solamente para el supuesto de remisión expresa del apartado 11 del artículo 74, relativo a cuando la cuenta colectiva llegue a doscientas horas en positivo, el tiempo de actividad industrial de la Empresa se limitará a 224 días anuales laborables, durante los cuales podrá la Empresa mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en los artículos 81 a 92 y salvo que se acordase otra solución con el Comité Intercentros.

Los apartados nº 2 y 3 siguientes regulan exclusivamente el supuesto de remisión expresa del apartado 11 del art. 74.

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 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 laboral transitoria no suspenderá el descanso por jornada industrial. Pero cuando la incapacidad se inicie más de siete días antes de la fecha del comienzo del descanso y persista en dicha fecha, el trabajador tendrá derecho a que los días correspondientes de descanso se acumularán a su cuenta de horas positivas.

3) Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias. En la confección de los calendarios laborales los sábados quedarán excluidos de la jornada industrial, siempre que la representación social y la Dirección acuerden trasladar, si fuera preciso, a los sábados las fiestas de entre semana necesarias, de manera que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 73 y 76.

Art. 77.- Necesidades especiales e inventario.

1) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, podrán atenderse necesidades excepcionales e imprevistas de producción o de mercado, en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente.

2) 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. 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 un mes de antelación. Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se consideran a todos los efectos horas extraordinarias de carácter estructural, y los trabajadores obligados a su realización percibirán por esas horas la retribución propia de las horas extraordinarias, y, de tratarse de un sábado el plus de festivo. Cuando la jefatura entienda que la realización del inventario en una sección no requiere la presencia de todo el personal, serán preferidos para esa labor los voluntarios de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

Art. 78.- Calendario y horarios.- El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo para cada Centro se establecerán simultáneamente mediante un calendario básico adoptado por acuerdo con el Comité Intercentros, a semejanza del calendario anual básico acordado para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, donde se fijarán los festivos oficiales y la jornada industrial del año. La aplicación de la cuenta de horas regulada en los artículos 74 y 75 se reflejará en los correspondientes calendarios mensuales según el Programa Operativo, acordados con el Comité Intercentros. La confección de este calendario se sujetará a las normas que a continuación se indican:

a) Para los trabajadores de trabajos continuados la jornada de presencia en el Centro de Trabajo será de ocho horas diarias, todas las cuáles completas serán de trabajo real y efectivo. Se consideran trabajos continuados aquellos 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.

b) Para el personal directo e indirecto a turnos rotativos la jornada diaria será de ocho horas de presencia, no contándose como trabajo efectivo los tiempos de las pausas.

c) Para el resto del personal, la jornada diaria de presencia será de ocho horas y treinta y cinco minutos, no contándose como trabajo efectivo el tiempo de la comida, fijándose por acuerdo entre la representación de la Empresa y la Representación Social en función de las horas y días de trabajo anuales conforme al calendario laboral de cada localidad.

d) Para la atención de servicios especiales se mantendrán o establecerán los horarios especiales convenientes, de acuerdo con la normativa legal aplicable.

e) Para la debida atención al cliente en las actividades de venta de coches nuevos y vehículos de ocasión, venta de recambios y asistencia técnica, se establecerán con intervención de los respectivos Comités de Empresa, los calendarios y horarios que posibiliten la máxima extensión del servicio.

Art. 79.- Horario flexible.- Para los trabajadores a turno diurno se podrá establecer una banda de sesenta minutos de flexibilidad en su horario, siempre que lo permitan sus características de trabajo, y siempre que no afecte a la buena marcha de la producción o al trabajo de otras Dependencias.

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.

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

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

## **SECCIÓN 2ª.- REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS**

### **Subsección 1ª.- Turnos**

Art. 80.- Turnos.

1) Como regla general se establecen 15 turnos semanales de lunes a viernes, sin perjuicio de las posibles ampliaciones o reducciones de jornadas previstas en la cuenta de horas colectiva.

2) Por motivos de lanzamientos y puntas de demanda se podrán programar turnos adicionales pactados con el Comité Intercentros en la negociación de los calendarios laborales según el programa operativo. Si no se alcanzase acuerdo se aplicará el número de turnos adicionales previstos en los artículos 81 a 92.

3) Serán validos otros sistemas de 18 o 21 turnos que estén establecidos o que se establezcan por acuerdo con el Comité Intercentros en determinadas unidades o dependencias de la empresa, en atención a sus necesidades de organización o producción.

4) La jornada laboral anual de los trabajadores a turnos se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas de presencia. Las pausas previstas en el artículo 134 quedan comprendidas dentro de la jornada diaria de presencia y no serán retribuidas. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas. Las pausas no podrán establecerse ni en los primeros ni en los últimos cuarenta minutos de la jornada de presencia. El personal que deba trabajar durante las pausas disfrutará de las mismas en otro momento de conformidad a lo dispuesto en el artículo 93 del Convenio.

### **Subsección 2ª.- Turnos Especiales**

Art. 81.- El régimen jurídico de los turnos especiales es aplicable:

a) Al personal de los Talleres de Prensas y Elementos Móviles de Barcelona y Martorell y a las elaboraciones de Martorell correspondientes a capós, puertas, laterales, autobastidor, largueros, pisos, salpicaderos, pasaruedas y elementos varios de chapa.

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 Prensas.

Art. 82.-

1) 1) En las dependencias y para el personal indicados en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa podrá establecer turnos de trabajo en sábado, adicionales a los quince turnos ordinarios señalados en el Convenio Colectivo. La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación social con una semana de antelación.

2) Estos turnos especiales podrán realizarse en cualesquiera sábados del año que no sean festivos oficiales, excepto en aquellos que coincidan con las vísperas de las vacaciones colectivas en todas sus modalidades del Anexo 14, los que estén situados entre dos fiestas y 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 la asistencia y vigilancia de instalaciones en funcionamiento continuo y que seguidamente se indican:

<b>Motivos</b>	<b>Dependencias Afectadas</b>	<b>Plantilla afectada de la Dependencia</b>
<b>Fabrica de Martorell</b>		
Vigilancia y conducción de Instalaciones correspondientes a Planta Motriz	433	6 personas / turno
Arranque del proceso productivo (turno noche anterior a laborable)	437-449-457-435-439 y 459	28 personas
<b>Centro de Zona Franca</b>		
Vigilancia Instalaciones hidroneumáticas	618	5 personas / turno

Puesta en marcha 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 9 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 cualesquiera días festivos no previstos en los números anteriores, será compensado en la forma y cuantía que se expresan en el artículo 84.

Art.83.- Cuando en aplicación de los artículos 90 a 92, de sábados adicionales, se realice producción en sábados, el personal de mantenimiento de turnos especiales, realizará sus funciones de mantenimiento preventivo y correctivo a continuación del último turno de producción, rotando de tal manera que ningún trabajador de mantenimiento deba trabajar por esta causa más de dos festivos consecutivos.

Art.84.- Por cada día festivo trabajado, el personal sujeto al campo de aplicación de esta subsección será compensado en la forma y cuantía siguientes:

a) Personal afectado de las Fábricas de Martorell y Barcelona:

- 1) Los festivos trabajados coincidentes con sábados adicionales del art. 90, hasta un máximo de diez festivos en turnos de mañana, se compensarán en la forma y con la distribución señaladas en el nº 1 del artículo 91.
- 2) Los festivos trabajados no coincidentes con sábados adicionales de los artículos 90 a 92 y los que excedan de diez festivos trabajados, se compensarán cada uno con un día de descanso compensatorio, mas el Plus señalado en el nº 3 del artículo 110 del Convenio.

b) El resto del personal afectado será retribuido con un día de descanso compensatorio, más el Plus señalado en el nº 3 del art. 110 del Convenio.

c) En principio, en los casos de los anteriores apartados a), nº 2, y b), el trabajador disfrutará de los días de descanso compensatorio en cada una de las semanas siguientes a los festivos trabajados. No obstante por razones de organización del trabajo y en previsión de compensar posibles necesidades de regulación de empleo, el descanso compensatorio se podrá retrasar por acuerdo entre el trabajador y su jefatura, procurando que, después de cada trimestre, queden pendientes de disfrutar un máximo de cinco días.

d) Procurando la rotación de los trabajadores de la dependencia, el trabajador recibirá aviso de los sábados y festivos en que debe trabajar con una anticipación mínima de una semana, con indicación de la fecha en que esté previsto podrá disfrutar del día de descanso compensatorio.

e) Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones

Art. 85.- En el supuesto de que se produzca una situación de regulación de empleo en la compañía, que afecte al personal a que se refiere esta Subsección, se aplicarán las jornadas pendientes disponibles según el artículo 84 de esta Subsección y, en el caso de existir trabajadores con un número insuficiente de jornadas pendientes de disfrutar, se generará una situación de débito de jornadas por parte de los trabajadores, que serán recuperadas a la brevedad posible con trabajo en sábados.

Art. 86.-

1) La realización de los turnos especiales objeto de esta Subsección no será compensada con el pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84, a), nº 1. de esta Subsección.

2) Para mayor garantía, se establece que si transcurrido el plazo de tres meses, por razones de organización, en un colectivo de trabajadores homogéneo en una especialidad de puestos de trabajo, existen más de setenta y cinco jornadas pendientes de disfrutar ( no se contabilizan las cinco jornadas que se citan en el artículo 91, 1b), se aumentará con personal ya existente en la empresa, la plantilla de ese colectivo en una persona por cada setenta y cinco 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.

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

Art. 87.-

a) 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 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 Euros
Zona Franca		0,57
Martorell	Zona 1	0,91
	Zona 2	1,34
	Zona 3	2,23

**Oficial auxiliar a y b**

		Día Euros
Zona Franca		0,41
Martorell	Zona 1	0,60
	Zona 2	0,94
	Zona 3	1,56

**Oficial auxiliar c**

		Día Euros
Zona Franca		0,49
Martorell	Zona 1	0,76
	Zona 2	1,14
	Zona 3	1,90

b) 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 (dieciocho 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.

Art. 88.- 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 dieciocho turnos.

Art. 89.- Durante la vigencia del Convenio Colectivo las representaciones empresarial y social podrán acordar la modificación de lo establecido en esta Subsección en las condiciones que se fijen en el correspondiente pacto colectivo.

### **Subsección 3ª.- Sábados adicionales**

Art. 90.- Lo establecido en esta Subsección no será de aplicación al personal de turnos especiales, que se regirá por lo previsto en la Subsección 2ª del presente capítulo. Tampoco será aplicable a los trabajadores de turnos continuados aludidos en el art. 78 a) del Convenio.

La Dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo en sábado, adicionales a los quince turnos ordinarios señalados en el Convenio Colectivo, hasta un máximo de un turno de mañana por sábado y de treinta y

nueve turnos por año, de manera que con un sistema rotatorio y un régimen de tres turnos, corresponde individualmente a cada trabajador un máximo de trece turnos por año.

La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación social con una semana de antelación y podrá aplicarse a cualquier necesidad organizativa o productiva de la empresa. En caso de desconvocatoria inferior a 48 horas, se concederán 6 horas acumuladas en positivo en la cuenta de horas individual al personal afectado, excepto en los casos en que la cancelación se deba a causas externas de la empresa, causas técnicas que imposibiliten la producción o causas de fuerza mayor.

Estos turnos podrán realizarse en cualesquiera sábados del año que no sean festivo oficiales, excepto en aquellos que coincidan con las 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.

Art. 91.-

1.-Los diez primeros sábados adicionales se compensarán en la forma siguiente:

Los sábados compensables por acumulación, se abonarán con el Plus del nº 3 del art. 110 y se acumularán las horas trabajadas hasta final del año, salvo que pudieran ser compensadas antes con disfrute de jornadas en alguno de los casos siguientes:

- A) En el período del corredor de vacaciones, siempre que fuera posible su disfrute por no hacerse uso total o parcial del corredor de vacaciones del artículo 95, en cuyo caso el mismo número de trabajadores contratables en verano para realizar el corredor de vacaciones, se dedicarían a facilitar el descanso compensatorio. La Dirección de Producción fijará el número máximo de trabajadores contratados para sustituir interinamente al personal en vacaciones, de manera que no se perjudique ni el volumen ni la calidad de la producción.
- B) En cualquier otro momento del año, si por causas imprevistas bajasen los programas de producción, con el fin de evitar en la medida correspondiente el recurso a expedientes de regulación de empleo o la no renovación de contratos temporales, en el centro de trabajo afectado.
- C) Si, finalizado el año natural, el trabajador tuviera horas acumuladas pendientes de descanso, podrá durante los quince primeros días del nuevo año exigir su compensación en alguna de las formas siguientes:

Acumulación de las horas pendientes de descanso para aplicar su importe o su tiempo a alguna de las siguientes posibilidades:

- Compra de coche, por el sistema de ventas a empleados
- Compra de vivienda, como complemento del sistema de crédito vivienda a empleados
- Permiso pagado sustitutivo de la suspensión del contrato en caso de ERE
- Reducción del tiempo de trabajo previo a la jubilación, por jornadas completas
- Disfrute de descanso individualmente, de acuerdo con la jefatura y siempre que no se perjudique el servicio.

2) Los días adicionales trabajados que excedan de diez días en el año se retribuirán con un día de descanso compensatorio, más el Plus del nº 3 del art. 110.

3) Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones

Art. 92.- Durante la vigencia del Convenio Colectivo las Representaciones Empresarial y Social podrán acordar la modificación de lo establecido en esta Subsección en las condiciones que se fijen en el correspondiente pacto colectivo.

### **SECCIÓN 3ª.- RELEVO Y DESPLAZAMIENTO DE PAUSAS**

Art. 93.- 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 pausas la actividad productiva no se paralice ni reduzca. Los relevos y desplazamientos de pausas pueden afectar a todas las instalaciones

productivas o tan solo 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 introduzca en sistema de relevo las pausas podrán ser, de forma excepcional, dos 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) En todo caso las pausas no podrán establecerse ni en los primeros ni en los últimos 40 minutos de la jornada de presencia

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 117.

6) La aplicación de relevos supone generación de empleo y mejora de la productividad.

## **SECCIÓN 4ª.- VACACIONES**

### **Art. 94.- Vacaciones.-**

1) Se disfrutarán cuatro semanas de vacaciones colectivas en verano y cinco días laborables en Navidad, sin perjuicio de que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 73 a 76. Las vacaciones colectivas de verano se distribuirán dentro de un periodo de doce semanas, comprendidas en los meses de Julio, Agosto y Septiembre (corredor de vacaciones) teniendo en cuenta aquello que se regula en el artículo siguiente. En función de necesidades del programa operativo, la Dirección podrá plantear otra distribución de los días de vacaciones colectivas en el marco del establecimiento del calendario, pudiéndose incluso desplazar las vacaciones por necesidades organizativas fuera del corredor estableciéndose con el Comité Intercentros un criterio para cubrir los puestos necesarios. En caso de que no se alcanzara un acuerdo se aplicará el apartado 1 del artículo 95.

La distribución de los turnos de vacaciones entre el personal de turnos diarios de mañana, tarde y noche, se efectuarán en forma rotativa para que no corresponda repetitivamente, cada año el mismo periodo a cada turno diario.

No obstante lo anterior, el personal que por necesidades del servicio, deba trabajar durante los periodos de vacación colectiva, disfrutará por turno y a lo largo del todo el año su vacación anual, procurando fijar su disfrute en el período de junio a septiembre y por rotación anual.

2) Las vacaciones se distribuirán en uno a varios turnos de vacaciones, que podrán aplicarse a toda la empresa o por áreas o dependencias, 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.

Las jefaturas correspondientes atenderán los cambios voluntarios de turno de vacaciones que se soliciten por razones personales siempre que ello no perjudique la actividad productiva. No obstante, al producirse el desplazamiento individual de las vacaciones por acuerdo entre el trabajador y la jefatura no se percibirá ningún plus de desplazamiento, si no lo requiere la actividad de producción.

3) Cuando el disfrute de las vacaciones de los trabajadores aludidos en los dos números anteriores no coincida con los meses de Julio y Agosto (es decir, Septiembre o fuera del corredor), estos trabajadores percibirán el plus de desplazamiento de vacaciones regulado en el artículo 116, por cada día laborable desplazado de vacaciones no coincidente con el mencionado período.

4) La incapacidad temporal iniciada más de quince días antes de la fecha de comienzo de las vacaciones colectivas de verano, y que persista en dicha fecha, suspenderá el inicio de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas que el interesado acuerde con la Dirección, siempre dentro del año natural a que correspondan las vacaciones. Este mismo régimen se aplicará al descanso por maternidad y a los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, cualquiera que sea la fecha de su comienzo.

5) Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Art. 95.-

Con carácter general las vacaciones de verano se distribuirán en doce semanas comprendidas en Julio, Agosto y Septiembre.

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. Se dará prioridad al personal voluntario que cumpla las necesidades especificadas anteriormente. En otro caso se designarán en primer lugar los trabajadores con menor antigüedad en la categoría y especialidad, que corresponda. No se designará obligatoriamente por segunda vez a un trabajador si hubiera otros en su categoría y especialidad, dentro de su función tecnológica, que no hubieran sido obligados. Para el supuesto de exceso de personal voluntario se actuaría en orden inverso al del punto anterior.

Hasta el día 20 de abril de cada año, se recibirán en cada Jefatura las solicitudes del personal voluntario.

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

3. Las excepciones a los puntos anteriores, se tratarían individualmente y en la Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos.

## **SECCIÓN 5ª.- PERMISOS**

Art. 96.- Permisos retribuidos. Avisando con la máxima antelación posible y justificándolo en la forma adecuada que se establezca, el trabajador/a puede faltar al trabajo o ausentarse conservando el derecho a percibir remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que se exponen a continuación:

### **1.- Matrimonio**

a) Durante 15 días naturales por matrimonio del trabajador/a, debiéndose justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del libro de familia, certificado judicial o certificado emitido por la correspondiente confesión religiosa.

b) Durante 1 día natural en caso de matrimonio de alguno de los familiares en primero o segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, debiéndose justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del libro de familia, certificado judicial o certificado emitido por la correspondiente confesión religiosa, o invitación al acto.

### **2.- Enfermedad grave, Hospitalización, intervención quirúrgica grave o accidente.**

a) En caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave o accidente del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos tanto naturales como políticos del trabajador/a 2 días naturales. El permiso será de 3 días naturales cuando la causa del permiso implique una necesidad de desplazamiento a una provincia limítrofe a la de residencia del trabajador/a y de 4 días naturales cuando la causa del permiso implique una necesidad de desplazamiento a una provincia no limítrofe a la de residencia del trabajador/a.

En las situaciones anteriores, el trabajador/a deberá justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación de la documentación médica u hospitalaria que acredite la existencia de un ingreso o estancia en un centro hospitalario por periodo igual o superior a 48 horas o bien mediante la aportación de un certificado médico donde conste acreditada la gravedad de la enfermedad o la intervención quirúrgica. En la situación de pareja de hecho, deberá acreditarse la existencia del vínculo como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja.

b) Corresponderá 1 día natural de permiso retribuido en los casos de intervención de cirugía mayor ambulatoria (UCMA) efectuada en unidad de cirugía sin ingreso (UCSI) al cónyuge o al hijo, padre o madre de uno

u otro cónyuge. Cuando en la empresa existan varios trabajadores de dicho parentesco, este derecho podrá ser ejercitado por sólo uno de ellos.

### 3.- Defunción

En caso de defunción del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos tanto naturales como políticos del trabajador/a 2 días naturales. El permiso será de 3 días naturales cuando la causa del permiso implique una necesidad de desplazamiento a una provincia limítrofe a la de residencia del trabajador/a y de 4 días naturales cuando la causa del permiso implique una necesidad de desplazamiento a una provincia no limítrofe a la de residencia del trabajador/a.

En las situaciones anteriores, el trabajador/a deberá justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación de la documentación que acredite tanto el parentesco como el deceso. En el caso de parejas de hecho, deberá acreditarse la existencia del vínculo como pareja de hecho bien a través de la aportación de la escritura pública de constitución como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja.

### 4.- Nacimientos

En caso de nacimiento o adopción de un hijo/a o nieto/a del trabajador/a 2 días laborables. El permiso será de 3 días naturales cuando la causa del permiso implique una necesidad de desplazamiento a una provincia limítrofe a la de residencia del trabajador/a y de 4 días naturales cuando la causa del permiso implique una necesidad de desplazamiento a una provincia no limítrofe a la de residencia del trabajador/a. Debiéndose justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del libro de familia o certificado judicial.

### 5.- Traslado de domicilio

En caso de traslado de domicilio habitual del trabajador/a 1 día laborable, debiéndose justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.

### 6.- Consultas médicas

a) El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para recibir la asistencia en la consulta médica de especialista de la Seguridad Social.

b) El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica a un hijo/a disminuido físico o psíquico.

c) El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo un máximo de 16 horas contadas dentro del año natural, eliminando la limitación de no haber estado en I.T. durante un año, para recibir la asistencia en la consulta médica del médico de cabecera o familia de la Seguridad Social o un médico particular de fuera del sistema de la Seguridad Social.

En las situaciones reguladas en los apartados a), b) y c) el trabajador/a deberá justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del visado previo de los servicios médicos y el justificante médico de asistencia.

### 7.- Donación de sangre

El trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para proceder a llevar a cabo donaciones de sangre en beneficio de su cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres u otro trabajador de SEAT, debiéndose justificar el hecho causante mediante el visado previo del servicio médico. Deberá acreditarse la existencia del vínculo como pareja de hecho bien a través de la aportación de la escritura pública de constitución como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja.

### 8.- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, debiéndose justificar el hecho causante mediante el visado previo del servicio médico y el justificante médico.

### 9.- Cumplimiento de deberes de carácter público y personal

Los trabajadores/as podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo legal establecido cuando deban cumplir deberes de carácter electoral y por el tiempo necesario en aquellos casos en que actúen como miembros de un Jurado, Testigo, Demandado o Demandante, debiéndose justificar el hecho causante mediante el correspondiente justificante emitido por el Órgano Jurisdiccional, Administrativo o Electoral.

10.- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses

Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituir ese derecho por una reducción de jornada al inicio o final de ésta en media hora con la misma finalidad. Dicha reducción de jornada podrá acumularse en la cuenta de horas personal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre del menor en caso de que ambos trabajen. En aquellos casos en que únicamente uno de los progenitores del menor de nueve meses trabaje en SEAT para el disfrute de este permiso es preciso aportar justificante de la empresa del progenitor que no presta servicios en SEAT para acreditar que éste no se ha acogido al mismo beneficio de forma simultánea.

Art. 97.- Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos en que la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

### **SECCIÓN 6ª.- EXCEDENCIAS**

Art. 98.- Excedencias.- Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador 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.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Art. 99.- Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrán 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 seis meses. La letra b) se abonará al personal a partir del séptimo 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 decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la Empresa o a partir del decimotercero mes siguiente a la fecha de su ascenso. Todo lo anterior con las salvedades señaladas en el artículo 100.

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, 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 3ª Letra d) que asciendan a Oficial de 2ª obtendrán la Letra d) a los 19 meses de su ascenso.

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 100.- 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, una vez cumplidos los plazos y acciones previstos en el art. 28, nº 3:

Durante los doce primeros meses serán Oficial auxiliar, letra a).

Desde el decimotercero hasta el vigésimo cuarto mes serán Oficial auxiliar, letra b).

Desde el vigésimo quinto hasta el trigésimo sexto mes serán Oficial auxiliar, letra c).

Desde el trigésimo séptimo hasta el cuadragésimo octavo mes serán Oficiales de tercera, letra a).

Desde el cuadragésimo noveno hasta el septuagésimo segundo mes serán Oficiales de tercera, letra b).

A partir del septuagésimo tercer mes serán Oficiales de tercera letra c).

2. A partir de la firma del presente convenio el contrato del personal que ingrese como Oficial Auxiliar podrá convertirse en indefinido a los dos años de su incorporación, previa constatación de su idoneidad.

Artículo 101.- Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual:

#### Sueldos año 2004

Categoría	Nivel	Euros
Oficial auxiliar	A	703,53
	B	740,16
	C	858,22
Oficiales 3ª y Resto 3ª Categoría	A	1.009,67
	B	1.058,64
	C	1.108,32
	D	1.159,32
Segunda Categoría	A	1.058,64
	B	1.108,32
	C	1.159,32
	D	1.211,14
Primera Categoría	A	1.159,32
	B	1.211,14
	C	1.265,28
	D	1.322,36
Encargados, Asimilados Y Oficial 1ª Especial	A	1.265,28
	B	1.322,36
	C	1.375,82
	D	1.439,32
Jefes 2ª	A	1.375,82
	B	1.439,32
	C	1.522,24
	D	1.604,88
Jefes 1ª	A	1.522,24
	B	1.604,88
	C	1.693,81
	D	1.781,89

Art. 102.- El Oficial Técnico Mantenedor tendrá asignado un nivel salarial equivalente al de Jefe de Segunda, Letra c).

Art. 103.- Los auxiliares administrativos que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría percibirán el salario correspondiente a la letra b) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto de trabajo.

La Empresa continuará desarrollando por medio de sus Servicios de Formación Profesional cursos de formación, de acuerdo con las aptitudes de cada uno de los trabajadores que se hallen en dicha situación para facilitarles la promoción a la segunda categoría laboral y posibilidad de otros ascensos en la especialidad que sea clasificado cada uno de los interesados.

Art. 104.- Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias en marzo, julio, septiembre y Navidad respectivamente, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 101, vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado. Las de julio y Navidad se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y la de marzo y septiembre por períodos anuales.

Art. 105.- Valor "K".- De conformidad con lo previsto en la derogada Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

El valor "K" sustituye al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.

Dicha valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones se expresa a través del denominado valor "K", que consiste en una tarifa pesetas/hora con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación:

<b>Grupo de puestos de trabajo</b>	<b>"K" Euros/hora</b>
I	0
II	0,08
III	0,15
IV	0,21

<b>Oficial Auxiliar a y b</b>	
<b>Grupo de puestos de trabajo</b>	<b>"K" Euros/hora</b>
I	0
II	0,05
III	0,10
IV	0,14

<b>Oficial Auxiliar c</b>	
<b>Grupo de puestos de trabajo</b>	<b>"K" Euros/hora</b>
I	0
II	0,06
III	0,13
IV	0,17

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la Jurisdicción Social, Servicios Técnicos de la Empresa y Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo. 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 I.

El valor "K" se abonará por horas trabajadas en las que concurren las exigencias que hayan decidido la inclusión de los trabajos en el grupo de valor "K" correspondiente.

Los valores "K" absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo.

Art. 106.- La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será por cada día laborable de puntual entrada al trabajo de:

<b>Categoría</b>	<b>Puntualidad Euros/día</b>
Oficial auxiliar a y b	0,84
Oficial auxiliar c	1,03
Resto de categorías	1,21

No se devengará cuando la prestación efectiva del trabajo, por cualquier causa, sea inferior al 50 por 100.

Art. 107.- Plus de distancia y transporte.- Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los posibles pluses de distancia y transporte.

Art. 108. - Complemento plus familiar.- La bonificación del punto queda cifrada por punto y mes en la cuantía que a continuación se expresa

<b>Categoría</b>	<b>Punto/mes Euros</b>
Oficial auxiliar a y b	1,79
Oficial auxiliar c	2,19
Resto de categorías	2,58

Art. 109.- Jefes de equipo.- Los trabajadores en función de jefes de equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

	<b><u>Euros/hora</u></b>
Primera categoría:	0,14
Segunda categoría:	0,12
Oficial 3ª y resto 3ª categoría:	0,10
Oficial Auxiliar c:	0,08
Oficial Auxiliar a y b:	0,07

Los jefes de equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un período consecutivo de un año o durante tres años en períodos alternos y cesen en su cometido conservarán el derecho a la percepción del plus hasta que se produzca el ascenso del trabajador o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo.

Art. 110.- Trabajo en festivos.

1) El personal que por necesidades de la empresa deba trabajar en fin de semana o en festivo oficial percibirá un plus por cada día festivo trabajado de la cuantía que a continuación se indica:

#### **Plus de festivo año 2004**

<b><u>Categoría</u></b>	<b><u>Euros/día</u></b>
Oficial Auxiliar a y b	44,67
Oficial Auxiliar c	53,85
Oficial 3ª y resto 3ª categoría	66,30
Segunda categoría	69,25
Primera categoría	72,18
Encargados, Asimilados y Oficial 1ª Especial	75,14
Jefes 2ª	78,07
Jefes 1ª	81,03

Las cuatro semanas de vacaciones colectivas del verano no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

2) Cuando el cumplimiento de la cuenta de horas de los artículos 74 y 75 o de la jornada industrial del artículo 76 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 el Plus del nº 1, 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.

Art. 111.- Los mandos de talleres de producción o mantenimiento que ejerzan mando directo sobre trabajadores directos de producción principal u operarios de mantenimiento, percibirán un plus de 19,32 euros mensuales. Afecta este plus exclusivamente a los encargados comprendidos en el Anexo 4, apartado 1, Grupo B, y a los jefes de segunda y primera comprendidos en el mismo Anexo 4, apartado 2.

#### Artículo 112 .- Trabajo nocturno

1) Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período, en la cuantía que a continuación se indica:

		<b>Importe Año 2004</b>
<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>	<b>Euros</b>
Oficial auxiliar	A	1,14
	B	1,21
	C	1,39
Oficiales 3ª y Resto 3ª Categoría	A	1,64
	B	1,72
	C	1,79
	D	1,87
Segunda Categoría	A	1,72
	B	1,79
	C	1,87
	D	1,96
Primera Categoría	A	1,87
	B	1,96
	C	2,05
	D	2,14
Encargados, Asimilados Y Oficial 1ª Especial	A	2,05
	B	2,14
	C	2,22
	D	2,33
Jefes 2ª	A	2,22
	B	2,33
	C	2,46
	D	2,60
Jefes 1ª	A	2,46
	B	2,60
	C	2,75
	D	2,89

2) Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en el artículo 80 percibirán un plus de nocturnidad complementario de 57,98 euros mensuales, por las jornadas completas trabajadas en este período nocturno. El importe del plus se prorrateará cuando la jornada nocturna mensual sea incompleta. Este plus complementario se acumulará al previsto en el anterior número, y se percibirá en aquellos puestos de trabajo en que conforme al artículo 80, estén implantados los tres turnos iguales, a partir del momento de su implantación.

Art. 113.- Plus de turno.-

Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en el artículo 80 tendrán derecho a un plus de turno de 7,73 euros mensuales, que se percibirá solamente en los turnos de mañana y tarde en aquellos puestos de trabajo en que, estén implantados los tres turnos iguales, sin retroactividad.

Art. 114.- 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 44 euros brutos al mes en doce pagas, equivalente a 528 Euros brutos al año.

Art. 115.- Plus de Equipo

Se establece un plus de equipo de carácter funcional y no consolidable que se percibe en tanto en cuanto el empleado pertenezca a un equipo. No obstante, en el caso de que la no pertenencia se deba a razones imputables a la empresa el empleado también tendrá derecho a percibir dicho plus.

El percibo de dicho plus está condicionado al cumplimiento de los objetivos que se recogen en el Anexo 15 y que también se detallan a continuación:

- 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.

La base de cálculo es de 1 Euro bruto multiplicado por el número de días de presencia al año y multiplicado por el porcentaje de cumplimiento de objetivos (entre el 80% y el 110%). Así mismo se establece que este plus de equipo tenga un mínimo garantizado de 100 Euros brutos al año.

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.

La dinámica del establecimiento de este plus en base al cumplimiento de dichos objetivos entrará en vigor a partir del año 2005. Excepcionalmente y para ese primer año de fijación de objetivos (2005) se adelanta el pago del plus mínimo garantizado a Diciembre de 2005, pagándose la diferencia hasta el total que se alcance en Febrero de 2006.

Art. 116 .- Plus desplazamiento de vacaciones.

Se establece un plus de desplazamiento de vacaciones para el supuesto de que las vacaciones de los trabajadores no coincida con los meses de Julio y Agosto (es decir, Septiembre o fuera del corredor).

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

<b>Categoría</b>	<b>Euros/día bruto</b>
Oficial auxiliar a y b	30,18
Oficial auxiliar c	36,81
Resto de categorías	43,30

No obstante, no se tendrá derecho al percibo de dicho plus cuando voluntariamente, por acuerdo entre el trabajador y la jefatura se desplacen las vacaciones, si no lo requiere la actividad de producción.

Art. 117.- Plus desplazamientos pausas.

Se establece un plus de desplazamiento de pausas para los supuestos en que se lleve a cabo un desplazamiento de pausas motivado por la introducción del sistema de pausas por relevo en lugar de pausas colectivas. Dicho plus se percibirá en su importe total por cada vez en que se desplace totalmente alguna de las pausas de 20 minutos prevista en el art. 134 y se establece en un importe de:

<b>Categoría</b>	<b>Euros/día Bruto</b>
Oficial auxiliar a y b	1,00
Oficial auxiliar c	1,23
Resto de categorías	1,44

Art. 118.- El Plus de nocturnidad previsto en el nº 2 del artículo 112 y el Plus de turno previsto en el artículo 113 se abonarán al personal de los actuales turnos continuados del artículo 78, apartado a).

Art. 119.— Revisión salarial 2004:

1) Si durante el año 2004 el Índice de Precios al Consumo constatado desde el uno de Enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos. Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2005.

2) Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula adicional primera.

Art. 120.- Incremento y Revisión salarial año 2005, 2006, 2007 y 2008.

1) Con efectos a partir de 1º de Enero de 2005, 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 0,3 por ciento.

2) Si durante el año 2005 el Índice de Precios al Consumo constatado desde el uno de Enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos. Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2006.

3) Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula adicional primera.

4) Para los años 2006, 2007 y 2008 los incrementos y las revisiones salariales se efectuarán de conformidad al mismo procedimiento establecido para el año 2005.

Art. 121.- Pago mensual.- Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

## **CAPITULO VII**

### **PRODUCTIVIDAD, PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCION**

Art.122.- Productividad global.- 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, se constituirá una comisión general de productividad, 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 este, etc., procurando conjugar el coste económico- social con las necesidades productivas.
- 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 los materiales y obra en curso.
- Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.
- Asesoramiento y participación.

La misma Comisión general desarrollará el contenido de cada uno de los expuestos cometidos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y los condiciones de su aplicación, debiendo sus actuaciones ser coordinadas con las Comisiones de productividad de cada Centro.

Art.123.- La determinación de tiempos por cronometraje, tablas y estimaciones empleadas por los Servicios Técnicos de la Empresa será compatible con la determinación de los tiempos por sistemas MTM en sus distintas variantes, una vez realizado lo que se especifica en el Art.125, pudiendo los Servicios Técnicos optar por el método que en cada caso convenga.

Para la definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo establecido en el anexo 2 del presente Convenio. Las expresiones " tiempo tipo" y " tiempo standard" empleadas en el texto de este Convenio son de significación equivalente.

Art. 124.- El nivel de actividad exigible en la determinación de los tiempos por cronometraje, tablas y estimaciones será el considerado como actividad óptima según las definiciones que figuran en el anexo nº 2

Art.125.- Se efectuarán pruebas piloto, en las elaboraciones y procesos de trabajo que se acuerden en la Comisión de Productividad de cada Centro, consistentes en la aplicación de las reglas de determinación de tiempos por sistemas MTM, a los actuales procesos y métodos de trabajo, sin cambiarlos, con las extrapolaciones y acomodaciones de tiempos unitarios de las tablas que convengan, cuando los procesos actuales difieran de los que prevén los sistemas MTM.

Con los resultados de las pruebas piloto, se fijará el nivel de actividad exigible en la aplicación de sistemas MTM, sobre la base de que con su aplicación se puedan determinar los tiempos con el nivel de actividad contenido en los tiempos que están en vigor en la actualidad, sin que se produzca aumento de la actividad, y que son el resultado de la aplicación de cronometraje, tablas y estimaciones.

Art.126.- Concluidas las pruebas piloto, en el marco de la Comisión General de Productividad a que se refiere el Art. 122, se establecerá y acordará el nivel de actividad exigible cuando se apliquen sistemas MTM, que se podrán utilizar en todos los Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 127.- Cuando se disponga del factor de nivel de actividad a aplicar con sistemas MTM, determinado según lo expuesto en el Art. 126, en las determinaciones de tiempos tipo que se realicen a partir de aquel momento se aplicará el nivel de actividad exigible que se especifica para cada caso en la tabla que se detalla en el artículo 129.

Art. 128.- En los supuestos del artículo anterior no se modificarán los tiempos tipo que estén en vigor.

Art. 129.- Tabla de nivel de actividades

Tiempo tipo Determinado por	Escala de actividades de referencia	Nivel de Actividad Exigible
Cronometraje, Tablas y estimación	SEAT { <ul style="list-style-type: none"> <li>100. Actividad óptima</li> <li>75. Actividad mínima</li> </ul>	96
Sistema MTM		Determinada según Art. 112
	100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM	

Art. 130.- 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 nº 158 de la Audiencia Nacional de 23-10-90, proced.º. nº 40/90.

Art.131.- Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la Empresa para las diferentes operaciones, cuando incidan en la duración del ciclo operativo, podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

- a) Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados.
- b) Cambio en los materiales.
- c) Cambio en los métodos o procedimientos de trabajo.
- d) Modificación de los planos o especificaciones técnicas de la operación.
- e) Cambio en el número de trabajadores.
- f) 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.

Art.132.- Los tiempos revisados tendrán, durante 3 meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Art.134.- En lo que se refiere a valores del factor de mayoracion por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla que se especifica en el Anexo 3 del presente Convenio, resolviendo los Servicios Técnicos de la Empresa los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar. Las discrepancias respecto a la resolución de los Servicios Técnicos se someterán a la intervención de la comisión de productividad.

Art. 134.- Pausas

Los obreros a turno cuya actividad se fija por las fichas de operación en que se descompone el proceso productivo se sujetarán 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, excepto en los puestos de trabajo en que están definidos factores de mayoración superiores al medio, cabinas de color, imprimación y P.V.C en que la acumulación por fatiga será parcial según se especifica en el art. 135. El descanso colectivo de estos obreros tendrá una duración de cuarenta minutos por jornada de ocho 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>

Este descanso será distribuido en tres períodos, dos de diez minutos y un tercero de veinte minutos.

El resto del personal turnante de talleres, que no sea de turnos continuados, disfrutará de una única pausa colectiva de veinte minutos de duración por jornada de ocho horas de trabajo de presencia.

Los obreros a turno de noche cuya actividad se fija por la ficha de operación en que se descompone el proceso productivo, tendrán una pausa adicional de diez minutos sobre los cuarenta minutos de pausa que se han especificado. La Dirección decidirá que esta pausa adicional de diez minutos se efectúe colectivamente o bien que se sujete a lo que se especifica en el Art.93 (Relevos y Desplazamientos de Pausas) sin tener derecho a la compensación económica.

Dichas 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. Las pausas no podrán establecerse ni en los primeros ni en los últimos cuarenta minutos de la jornada de presencia.

El personal que deba trabajar durante las pausas, disfrutará de las mismas en otro momento, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 93 del presente Convenio.

Art.135.- 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 veinte minutos por acumulación de mayoración por fatiga.

Art. 136.- El trabajo de producción principal y otros para los que los Servicios Técnicos de la Empresa establezcan tiempos standard, se realizarán con control a rendimiento medido individual o colectivo según determinen los Servicios Técnicos de la Empresa en atención a la mejor productividad y organización del trabajo, con previa información a los Comités de Empresa.

Art. 137.- Sin perjuicio de lo expuesto en el artículo anterior, se conviene que los trabajadores con control a rendimiento medido realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

Art.138.- Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el artículo 133, 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.

Art.139.- En el supuesto de que un trabajador o un grupo de trabajadores con el control de rendimiento medido no alcanzasen el rendimiento pactado, se aplicarán detracciones sobre percepciones por el concepto de prima, según se especifica en el artículo 146.

## PRIMAS DIRECTAS Y PREMIOS DE PRODUCCION

### Sección 1ª. Primas directas de producción principal

Art. 140.- 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 que ocupe el puesto, salvo que con la Representación Social se acuerden otras condiciones.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puestos de trabajo se tomarán como base unas cantidades 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 vienen fijadas en el anexo 4.

Art. 141.- Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijos pactados en el artículo 137.

Art. 142.- Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

a) Líneas mecanizadas.

A 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 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 a) y b) se corresponden con los A) y B) previstos en el anexo 4 para las primas directas.

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos 144, 145 y 146.

Art. 143.- 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, suministradores, gruistas y capataces vinculados directamente a la producción principal.
- Encargados de producción principal.

Art. 144.- Determinación de la prima: A partir de las cantidades tipo, el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma, en el supuesto de que se hayan obtenido los rendimientos pactados en el artículo 137.

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

El segundo sumando del paréntesis comprende 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 por 100 de inactividades sobre la presencia.  
Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 13 por 100.
- Vacaciones.
- Puesta en marcha de nuevos modelos.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape turnos.

Art. 145.- 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:

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

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

Art. 146.- Rendimiento inferior al pactado: En caso de que alguna unidad a rendimiento colectivo o individual no alcanzase el rendimiento pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos 144 y 145 se multiplicará por cada punto inferior a dicho rendimiento, por los siguientes factores:

<b>Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado</b>	<b>Factor</b>
-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
-11	0'24
-12	0'18
-13	0'12
-14	0'06
-15 y siguientes	0'00

Sección 2ª. Primas directas para otro personal con control a rendimiento medido.

Art. 147.- 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 142.

Sección 3ª. Premios de producción para el personal indirecto.

Art. 148.- 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 que ocupe el puesto.

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 anexo 4.

La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los artículos 149 y 150.

Art. 149.- Eficiencia relativa: La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$Er = \frac{\text{Horas producidas por la mano de obra directa}}{q \times \text{Horas pre} - (\text{Horas adaptación MOD} + \text{horas presencia MOD} \quad \text{presencia personal indirecto})}$$

El valor "q" será 0'39.

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

Art. 150.- Determinación del premio individual de producción.

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

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

Art. 151.- En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 133, las comisiones de productividad entenderán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

## CAPITULO VIII

### PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Art. 152.- Las representaciones negociadoras 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 en que el trabajo se presta.

Que existen riesgos profesionales generados por la tecnología e industria modernas que no han sido previstos o no están adecuadamente regulados por nuestra legislación de Seguridad y Salud en el 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 actividades 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 la prevención de riesgos constituye también un elemento de calidad interna de la empresa, que todos los riesgos se pueden y se deben evitar y que la prevención es responsabilidad de la Empresa y de todos los trabajadores.

Que la regulación internacional puede orientar en la adopción de medidas adecuadas, tanto en la prevención de riesgos propios de nuestra industria como en el desarrollo de la salud laboral.

Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en la detección y el estudio de todos aquellos riesgos laborales 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 Salud, de las representaciones sindicales y con la implicación de todos los trabajadores a todos los niveles.

Art. 153.- Los Comités de Seguridad y Salud en cada Centro de trabajo participarán en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se establecerá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud de composición paritaria, integrado por un máximo de dieciséis miembros. Las competencias, composición numérica y reglas de funcionamiento se establecerán por acuerdo que adoptará el propio Comité, una vez constituido.

## **CAPITULO IX**

### **REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

#### **SECCIÓN 1ª REPRESENTACION UNITARIA. COMITÉ INTERCENTROS.**

Art. 154.- Existirá 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.

#### **SECCIÓN 2ª REPRESENTACION SINDICAL. SECCIONES SINDICALES.**

Art. 155.- 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 y cotizantes igual o superior al 10 por 100 de la plantilla, y gozarán de las garantías que se contemplan en este capítulo. Cada Central Sindical acreditará de modo fehaciente el número de sus afiliados ante la Empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación y cotización.

Art. 156.- 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 por 100 de la afiliación en el Centro de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

Art. 157.- 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 por 100 de aquella, existirán dos delegados sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con un 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 seis delegados.

Art. 158.- En todo caso, los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa.

Art. 159.- 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.

Art. 160.- Se facilitará a las Secciones Sindicales la información establecida en el art. 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 161.- 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 dos años.

Art. 162.- Los delegados sindicales serán informados previamente de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan, por faltas graves o muy graves.

Art. 163.- 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.

Art. 164.- A las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas que no ostenten la cualidad de suficiente implantación en los términos recogidos en este capítulo les serán reconocidas las garantías que al efecto determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## **CAPÍTULO X**

### **ACUERDOS PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS**

Art. 165.- Prevención de conflictos

En caso de desacuerdo y con el fin de evitar una huelga los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la Dirección la solicitud de un acto de conciliación.

La Dirección y los sindicatos acordarán un equipo de conciliación, incluyendo un mediador externo.

El equipo de conciliación tiene que dar una resolución en un breve plazo y en el caso de que persista el desacuerdo después del proceso, lo sindicatos presentarán a la Generalitat la solicitud de huelga.

En caso que persista el conflicto sin solución, las partes acuerdan acudir al trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

## **CAPÍTULO XI**

### **BENEFICIOS SOCIALES**

Art. 166.- Plan de Pensiones: Se establece un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, de los previstos en el RDL. 1/02 de 29 de Noviembre, que será extensivo y aplicable a las empresas SEAT, S.A., Gearbox del Prat, S.A. y Centro Técnico de Seat, S.A., cuyas condiciones y alcance quedan fijados en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo SEAT, integrado en este Convenio Colectivo como Anexo nº 13.

Art. 167.- Prestaciones por incapacidad temporal.- La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente "in itinere" será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 101 del Convenio Colectivo.

Cuando la incapacidad laboral transitoria 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 por 100 de la retribución del trabajador a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad temporal. De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones señaladas en el art. 110 y en la Subsección 2ª y 3ª de la Sección 2ª del Capítulo V del presente Convenio.

Art. 168.- En todo caso, el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Art. 169.- Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro 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 telefónicamente a la Empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas: Reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, control, etc.

Art. 170.- Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un días de enfermedad, fijándose el importe de aquéllas mensualmente por la Comisión Supervisora según disponibilidades económicas e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.

Art. 171.- 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.

Art. 172.- Seguro de Vida.- Será asegurado todo el personal al servicio activo de la empresa ingresado en la misma antes de 28-11-01. Para el resto del personal las contingencias previstas en este artículo quedarán cubiertas dentro del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo SEAT.

A los efectos de este artículo, en la situación de invalidez provisional se extingue el servicio activo y cesa el derecho al percibo del capital asegurado cuando hayan transcurrido setenta y dos meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

El seguro colectivo de vida cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de SEAT y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a los beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el anexo 1 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a situación de invalidez provisional, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

b) En caso de muerte por accidente, pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el período de incapacidad temporal, o por el importe vigente en la fecha de iniciación de la invalidez provisional si los efectos se producen después de iniciada la invalidez provisional. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y el pago de la prima de este seguro correrá a cargo de la Empresa.

Art. 173.- En los años 2005, 2006, 2007 y 2008 los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla del Anexo 1 se incrementarán para cada uno de esos años de conformidad al IPC previsto Estatal más un 0,3%, sin ulteriores revisiones.

Art. 174.- Todo trabajador, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho al percibo de capital alguno. No obstante una Comisión podrá tratar casos particulares para decidir lo que convenga.

Art. 175.- Se constituirá una comisión mixta sobre seguro de vida, a través de la cual la representación de los trabajadores participará en la gestión del mismo.

Art. 176.- Préstamos para la adquisición de vivienda

El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de su vivienda.

#### 1. Préstamo hipotecario

Los préstamos se obtendrán, en primer lugar, mediante contrato de préstamo hipotecario suscrito por el empleado solicitante con una entidad financiera de reconocida solvencia designada por SEAT, S.A. Las condiciones generales del contrato de préstamo se fijarán en un acuerdo marco pactado entre SEAT, S.A. y la entidad financiera, sin que SEAT, S.A. responda de condiciones especiales que el prestatario pueda pactar con el prestamista distintas de las previstas en este Convenio Colectivo.

#### 2. Préstamo personal para vivienda

Adicionalmente al préstamo hipotecario, el personal podrá obtener un préstamo personal para cubrir gastos complementarios a la adquisición de su vivienda (en adelante "préstamo personal para vivienda"). Este préstamo lo concederá la entidad financiera en adición al préstamo hipotecario siguiendo el procedimiento indicado en el apartado 3 de este Artículo y cuando se cumplan los requisitos indicados en el apartado 4 de este Artículo.

Las condiciones del préstamo personal para vivienda serán las siguientes: el capital del préstamo será como máximo de EUR 6.000 por empleado y tendrá un plazo máximo de devolución de 10 años, el interés del préstamo será el menor de los dos tipos siguientes: a) el interés legal del dinero, b) el interés aplicado por la entidad financiera en los préstamos hipotecarios del Apartado 1. la diferencia, si la hubiere entre uno y otro tipo de interés la pagará SEAT directamente al prestamista.

El personal que no solicite el préstamo hipotecario, podrá no obstante obtener de SEAT, S.A. un préstamo personal por importe de 6.000 € en las condiciones señaladas en el párrafo anterior. Este préstamo será incompatible con el préstamo personal previsto en el párrafo primero de este apartado 2.

En los préstamos vivienda concedidos por SEAT, S.A. a sus empleados 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 uno de enero, y se mantendrá constante hasta la siguiente revisión anual.

El tipo de interés único anual a aplicar será el menor de los dos tipos siguientes: a) el interés legal del dinero, b) el interés aplicado por la entidad financiera en los préstamos hipotecarios promedio del mes de noviembre del año anterior, calculado añadiendo al promedio de los tipos de interés Euribor a un año del mes de noviembre anterior, el diferencial pactado en el acuerdo marco entre SEAT, S.A. y la entidad financiera.

### 3. Concesión de préstamo personal para vivienda

La petición del préstamo personal para vivienda deberá formularse por escrito en el impreso establecido, acompañando la documentación justificativa de los requisitos exigibles, entregándose en las oficinas de Personal del centro en el que esté adscrito el trabajador. La oficina de Personal pondrá al solicitante en contacto con la entidad prestamista para la formalización del contrato correspondiente, previa información e intervención de la comisión mixta paritaria, si ello fuera necesario.

La concesión de los préstamos personales para vivienda se hará por riguroso orden de entrada de las solicitudes en las oficinas de Personal.

Para poder solicitar la concesión de estos préstamos se requiere acreditar una año de antigüedad en la empresa.

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 cinco años de vigencia del Convenio Colectivo, incluyendo los concedidos por SEAT y los concedidos por la entidad financiera con el tipo de interés máximo asegurado por SEAT. Esta cantidad máxima global será repartida entre todos los Centros de trabajo de las Empresas SEAT, S.A., Gearbox del Prat, S.A. y Centro Técnico de SEAT, S.A. mientras sigan adheridas al Convenio Colectivo de SEAT, proporcionalmente a sus plantillas.

### 4. Requisitos para la concesión de préstamo personal para vivienda

El préstamo personal para vivienda debe ir destinado a cubrir los gastos no cubiertos por el préstamo hipotecario para la adquisición y construcción de la vivienda del empleado. Será requisito para la concesión del préstamo vivienda que ésta vaya destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad. Una comisión mixta paritaria representativa de las partes firmantes del Convenio Colectivo valorarán en cada caso y decidirá sobre la concurrencia de las indicadas circunstancias.

## **DISPOSICION TRANSITORIA**

El sistema de préstamos hipotecarios previsto en el Art. 176 Apartado 1 se iniciará inmediatamente. No así el sistema de préstamos personales para vivienda, para los que se establece esta disposición transitoria.

Las solicitudes de préstamo vivienda que ya estén presentadas en las oficinas de Personal al amparo del art. 148 del XVI Convenio Colectivo, se registrarán por las condiciones previstas en el artículo 176 apartado 2, correspondiente a los préstamos vivienda concedidos por SEAT. No se incluirá ninguna solicitud adicional hasta agotar las existencias.

No obstante, SEAT cursará a la entidad financiera las solicitudes de préstamo vivienda que acompañen a una solicitud de préstamo hipotecario, a las que la entidad aplicará el tipo de interés del préstamo hipotecario, sin que SEAT asegure un tipo de interés máximo.

A partir del momento en que se termine la lista de solicitudes mencionada anteriormente, se introducirá el sistema previsto en el Art. 176, Apartados 2, 3, y 4.

Art.-177.- Préstamo Personal.- Los empleados de SEAT tendrán acceso a un préstamo personal concedido por VW Bank según la oferta de condiciones preferentes para empleados SEAT.

Art. 178.- 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.

Art. 179.- Disminuidos físicos.- La Empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los Órganos Técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

En cada Centro se constituirá una comisión mixta con el primordial fin de realizar un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal disminuido. Los puestos así señalados quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.

Se considerarán disminuidos los trabajadores expresamente declarados en minusvalía, discapacidad o incapacidad por los Órganos Técnicos Oficiales correspondientes. No obstante, la comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por los Órganos Técnicos Oficiales, se estime que no pueden ocupar un puesto normal de trabajo (por ejemplo: Enfermos mentales y nerviosos).

Se mantendrá un sistema permanente de seguimiento y control de estos trabajadores.

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, previa orientación de la mencionada Comisión, podrá, acogerse a la indemnización de 28.848,58 euros, si tiene 55 o más años de edad. Si no tiene cumplidos los 55 años a esa indemnización se añadirían 120,20 euros por cada mes natural completo que le falte para cumplir 55 años de edad, con un tope de 60 meses

Art. 180.- Fondo social.- La Empresa aportará anualmente al Fondo Social de los trabajadores de SEAT la cantidad bruta de 624.467,30 euros invariable en los cinco años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los Centros de trabajo de la Sociedad, y de las Empresas Gearbox del Prat y del 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.

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 larga enfermedad o disminución física, psíquica o sensorial.

Art. 181.- Ayuda escolar.- La ayuda escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Oficial Auxiliar a y b:

Niños de cuatro a cinco años:	4,07 euros/mes
Niños de seis a nueve años:	5,99 euros/mes
Niños de diez a catorce años:	6,78 euros/mes

Oficial Auxiliar c:

Niños de cuatro a cinco años:	4,97 euros/mes
-------------------------------	----------------

Niños de seis a nueve años: 7,30 euros/mes  
Niños de diez a catorce años: 8,27 euros/mes

Resto de categorías:

Niños de cuatro a cinco años: 5,85 euros/mes  
Niños de seis a nueve años: 8,59 euros/mes  
Niños de diez a catorce años: 9,74 euros/mes

a) Se abonará por cursos completos durante diez meses, cuyo inicio se tiene establecido en 1 de octubre, aunque se abonará también el mes de septiembre.

b) El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes del 1 de octubre.

c) Permanecerán cobrando la ayuda escolar todos los niños hasta la edad de catorce años, inclusive los de quince años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

Art. 182.- Venta de coches a empleados y a sus familiares.- La Empresa informará a los Comités sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados y a sus familiares, y muy en especial en lo que se refiere a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches depreciados.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá la vigencia y eficacia de las condiciones de venta de coches a empleados convenidas en los acuerdos de 26 de junio de mil novecientos noventa y cinco.

Art. 183.- Programa de renting de coches a empleados.

Se establece un programa de renting de coches a empleados, que podrá ser realizado por la empresa o a través de una entidad financiera de leasing.

## CAPITULO XII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 184.- Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo después de la hora señalada.

Art. 185.- las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

<b>Primera falta</b>	<b>Segunda Falta</b>	<b>Tercera Falta</b>
Tres días	Seis días	Ocho días

Art. 186.- La cuarta falta de puntualidad injustificada en el período de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio del efecto disciplinario correspondiente.

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

Art. 187.- El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación del artículo 185 será por períodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

Art. 188.- 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.

Art. 189.- Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que corresponda.

Art. 190.- El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días que se impongan a trabajadores sin sanciones en vigor, quedará supeditado a que, en el plazo de seis meses, cometan otra falta grave o muy grave o dos 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 tenga alguna sanción no cancelada. En tales casos se podrá fijar un plazo de hasta un año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

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.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA .- Cláusula de Salvaguarda**

La incorporación de la cláusula de revisión salarial en el presente Convenio se realiza al amparo de lo incluido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. En este sentido el crecimiento de los salarios acordado para el periodo de vigencia del Convenio toma como referencia junto a la inflación prevista, la evolución de la productividad. Consiguientemente, en el caso que a resultas de una evolución negativa de la productividad, o bien como consecuencia de cambios sustanciales en el entorno económico que afecten negativamente a SEAT, S. A., la empresa se encuentre en una situación de pérdidas operativas según el Resultado total de SEAT, S. A. antes de Impuestos y Dividendos, durante dos años seguidos, los sindicatos y la representación de la empresa se comprometen a:

1.- Renegociar las condiciones económicas y la flexibilidad vigente del presente convenio con el objetivo de restaurar la competitividad de la empresa.

2.- Asegurar la estabilidad del empleo evitando así expedientes de regulación de empleo para la plantilla, acordando con el Comité Intercentros, si fuera preciso, una reducción proporcional de salario y jornada.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA** .- Se respetarán en sus propios términos los acuerdos ya existentes afectantes a determinados trabajadores comprendidos en el apartado b) del art. 142, por los cuales aquellos trabajadores cobran la prima correspondiente al grupo a) del citado artículo y los que afectan a la situación de coligamiento.

**CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA**.- Las retribuciones y abonos no comprendidos en los artículos 101 y 112.1 y Anexo 1 del Convenio Colectivo, correspondientes al personal de la categoría de Oficial auxiliar, serán de los importes que figuran en las tablas salariales del Anexo 11.

**CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA**.- Las representaciones empresarial y social confirman la eficacia de los Acuerdos de 25-4-96, 23-7-96, 20-9-96, 8-7-97, 17-11-97 y 9-1-98 en lo referente a la contratación temporal de trabajadores, reconociendo que fue su intención que las condiciones salariales del punto 6 de los Acuerdos de 25-4-96 fueran de aplicación a todos los contratos temporales celebrados a partir de aquellos Acuerdos bajo la forma o modalidad de prácticas, aprendizaje y formación o de duración determinada, con independencia de la forma y modalidad contractual utilizadas, esto es, sin que la retribución dependiese de la modalidad contractual aplicada ni de la calificación correspondiente al contrato

**CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA**.- Comisiones mixtas entenderán en materia de Dietas/ Gastos de Viaje y Mandos Intermedios/Técnicos. En cada centro de trabajo existirá una Comisión mixta de Comedores/Transporte.

**CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA**.- Los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad a la fecha de 28 de Noviembre de 2001 promocionarán a la categoría de Oficial 3ª en la forma y condiciones señaladas en el art. 77 del XVI Convenio, y sus retribuciones no serán inferiores a las que les corresponderían por su categoría conforme al artículo 101 del actual Convenio.

**CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA**.- Los trabajadores que a fecha 01.01.04 ostenten 10 ó más años de antigüedad en la empresa y tengan la letra c) obtendrán la d) con efectos retroactivos del 01.01.04, aquellos que tengan la letra a) o b) obtendrán la d) a los 6 meses de haber alcanzado la letra c).

**CLÁUSULA TRANSITORIA TERCERA.-** La Comisión Promotora prevista en el Reglamento del Plan de Pensiones incorporado a este Convenio Colectivo, podrá adoptar los acuerdos que estime oportunos para ultimar y ejecutar el contenido del texto recogido en el Anexo 13 del Convenio, mediante los acuerdos que sean necesarios y que le competan conforme a dicho texto.

LA Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo designa como miembros componentes del Plan de Pensiones a José Campos Maceiras, Antonio Colomar Martínez, Juan Sánchez Quesada y Antonio Sanz Muneta, como titulares, y a Juan Manuel Antolín Rodríguez, Raquel Nieto Alonso y Pedro Ramírez Santiago como suplentes, todos ellos en representación de la entidad promotora; y a Matías Carnero Sojo, José Antonio Montoya Luque, Manuel Gálvez Gómez y Miguel A. Montes Orellana, como titulares, y a Antonio Carretero Muñoz, David Aliaga Moreno, Sergi Gomila Valls y José García Vidal como suplentes, todos ellos en representación de los partícipes.

La Comisión Promotora iniciará sus actuaciones inmediatamente.

**CLÁUSULA FINAL.-** 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.

## ANEXO 1

### SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Categoría	Nivel	Importe
		Año 2004
		Euros
Oficial auxiliar	A	19.286,20
	B	20.289,93
	C	23.529,09
Oficiales 3ª y Resto 3ª Categoría	A	27.681,29
	B	28.997,41
	C	30.327,32
	D	31.695,00
Segunda Categoría	A	28.997,41
	B	30.327,32
	C	31.695,00
	D	33.086,52
Primera Categoría	A	31.695,00
	B	33.086,52
	C	34.541,96
	D	36.076,63
Encargados, Asimilados Y Oficial 1ª Especial	A	34.541,96
	B	36.076,63
	C	37.512,03
	D	39.218,31
Jefes 2ª	A	37.512,03
	B	39.218,31
	C	41.446,47
	D	43.668,46
Jefes 1ª	A	41.446,47
	B	43.668,46
	C	46.058,98
	D	48.424,94

**ANEXO 2**  
**TIEMPOS TIPO**

			<b>Introducción Nuevo</b>	
<b>Tiempos</b>	<b>Desde la</b>	<b>hasta la</b>	<b>Tecnología</b>	<b>Modelo</b>
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

**DEFINICIONES**

**1. Tiempo estimado:**

Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.

Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros estudios que sirvan para fijar tiempos de inicio.

**2. Tiempo de inicio:**

Es el tiempo que se obtiene en el taller, mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe de 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.

**3. Tiempo tipo o estándar:**

Es el tiempo que se obtiene para la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método y descomponiendo la operación en elementos. No sufrirá variación posterior, salvo en los casos previstos en el Convenio Colectivo.

**4. 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.

Se entiende, por tanto, que un operario trabaja a doble actividad que otro cuando realiza el mismo trabajo en la mitad de tiempo, pudiendo ser resultado esta diferencia de cualquiera de los factores citados en el párrafo anterior, o de la combinación de ellos.

**5. Escala de actividades:**

Para poder utilizar con precisión las actividades observadas es preciso darles una expresión numérica.

A tal efecto se ha establecido una escala cuyos valores característicos, en porcentaje, son los siguientes:

- 0 actividad nula. No se trabaja.

- 75 actividad mínima, entendida en un régimen de trabajo a incentivo. Equivale a la más frecuente en un régimen de trabajo sin incentivo.
- 100 actividad óptima.

#### 6. Actividad mínima:

Es la más baja que pueda tener el trabajador trabajando a incentivo, y equivale a la desarrollada normalmente sin el estímulo de una retribución por rendimiento. Corresponde a la velocidad de un hombre de facultades medias que recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

#### 7. Actividad óptima:

Equivale a los cuatro tercios de la actividad mínima definida en el apartado anterior. El ritmo de trabajo que supone puede ser mantenido por el trabajador 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. A esta actividad le corresponde numéricamente el valor 100 de la escala definida en el punto 5 de este anexo.

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.

#### 8. Tiempo tipo:

Tiempo tipo es el concedido por los Servicios Técnicos de la Empresa para la realización de una determinada tarea con un rendimiento óptimo.

Resulta de aplicar al tiempo por operación, correspondiente a la actividad 100, los factores de mayoración por fatiga y necesidades personales.

#### 9. Horas producidas:

Son las que resultan de valorar la producción efectuada en base a los tiempos tipo concedidos definido en el punto 8 de este anexo.

#### 10. Rendimiento:

Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.

#### 11. Rendimiento mínimo:

Corresponde al trabajo realizado a la actividad mínima, definida en el punto 6 de este anexo, en un período determinado de tiempo.

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

#### 12. Rendimiento habitual:

Rendimiento habitual es el desarrollado por un trabajador durante los tres últimos meses. Si el operario trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.

#### 13. 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.

ANEXO 3 - FACTORES DE FATIGA													Trabajos Especiales					
Esfuerzo muscular	Esfuerzo combinado	Mental y físico	Esfuerzo en Kgs.												Soldadura al Arco eléctrico	Picar Escorias	Soldadura Oxacetilénica	Corte con Soplete
			0-1	0-3	0-6	6-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45					
			1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,08	1,08	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18				
			1,01	1,04	1,05	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23			1,06	1,07
			1,05	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23					
			1,07	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,28			1,09	1,09
			1,09	1,10	1,11	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,28	1,31			1,12	1,16
			1,11	1,12	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,31					
			1,16	1,17	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,38			1,18	1,18
			1,18	1,19	1,20	1,23	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,38					
			1,20	1,21	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,43			1,22	1,24
			1,24	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,44	1,46	1,48			1,3	1,31
			1,30	1,32	1,33	1,36	1,39	1,41	1,43	1,46	1,48	1,51	1,53	1,56			1,35	1,37

**ANEXO 4**

**PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN**

<b>FUNCIONES DESEMPEÑADAS</b>	<b>DIRECTAS</b>	
	<b>Prod, Pral. "A" en línea mecanizada</b>	<b>Prod, Pral. "B" en grupos y sus coligados</b>
	<b>Mes €</b>	<b>Mes €</b>
Resto 3ª Categoría	205,83	178,34
Oficiales Tercera	216,88	191,16
Segunda Categoría	227,89	211,44
Primera Categoría	238,97	231,70
Encar/Asim/Of 1ª Esp		250,00
Oficial TM		268,29
Jefes 2ª		
Jefes 1ª		

<b>FUNCIONES DESEMPEÑADAS</b>	<b>INDIRECTAS</b>	
	<b>Mandos de Producción Principal</b>	<b>Resto de Indirectos</b>
	<b>Mes €</b>	<b>Mes €</b>
Resto 3ª Categoría		132,30
Oficiales Tercera		145,22
Segunda Categoría		167,29
Primera Categoría		189,35
Encar/Asim/Of 1ª Esp		207,82
Oficial TM		
Jefes 2ª	251,81	226,12
Jefes 1ª	266,48	238,97

Oficial Auxiliar a y b	DIRECTAS		INDIRECTAS
	Prod, Pral. "A" en línea mecanizada	Prod, Pral. "B" en grupos y sus coligados	Resto de Indirectos
	Mes €	Mes €	Mes €
Funciones DeSEMPEÑADAS			
Oficial Auxiliar a y b	143,44	124,28	92,21

Oficial Auxiliar c	DIRECTAS		INDIRECTAS
	Prod, Pral. "A" en línea mecanizada	Prod, Pral. "B" en grupos y sus coligados	Resto de Indirectos
	Mes €	Mes €	Mes €
Funciones DeSEMPEÑADAS			
Oficial Auxiliar c)	174,98	151,59	112,47

#### ANEXO Nº 5

#### PLUS DE PRODUCCION COMPLEMENTARIOS

Se establecen unos pluses de producción que se aplicarán a los respectivos puestos de trabajo según los criterios que a continuación se especifican:

	<u>Euros/mes</u>	<u>Cantidades Adicional</u>
1) Grupo A del punto 1 del Anexo nº 4:	62,91	10,50
2) Grupo B del punto 1 del Anexo nº 4:		
1º. Puestos de directo no incluidos en el grupo A del punto 1 del Anexo nº4 y suministradores carretilleros y agentes de suministro coligados a producción que realizan funciones de suministro directo a producción:		41,92      6,99
2º. Resto de puestos de indirecto del Grupo B del punto nº 1 del Anexo nº 4 y personal indirecto con control a rendimiento medido:	25,16	4,19

#### Oficial Auxiliar a y b

	<u>Euros/mes</u>	<u>Cantidades Adicional</u>
1) Grupo A del punto 1 del Anexo nº 4:	43,83	7,30
2) Grupo B del punto 1 del Anexo nº 4:		
1º. Puestos de directo no incluidos en el grupo A del punto 1 del Anexo nº4 y suministradores carretilleros y agentes de		

suministro coligados a producción que realizan funciones de suministro directo a producción:	29,21	4,88
2º. Resto de puestos de indirecto del Grupo B del punto nº 1 del Anexo nº 4 y personal indirecto con control a rendimiento medido:	17,53	2,92

**Oficial Auxiliar c**

Cantidades

	<u>Euros/mes</u>	<u>Adicional Euros/mes</u>
1) Grupo A del punto 1 del Anexo nº 4:	3,47	8,90
2) Grupo B del punto 1 del Anexo nº 4:		
1º. Puestos de directo no incluidos en el grupo A del punto 1 del Anexo nº 4 y suministradores carretilleros y agentes de suministro coligados a producción que realizan funciones de suministro directo a producción:	35,64	5,96
2º. Resto de puestos de indirecto del Grupo B del punto nº 1 del Anexo nº 4 y personal indirecto con control a rendimiento medido:	21,38	3,56

Los pluses de producción de este Anexo se devengarán por horas trabajadas, no estando sujetas a la escala de detracción de prima. Estarán sujetos a las revisiones del artículo 120.

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

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

**ANEXO Nº 6**

**RETRIBUCION HORARIA**

1.- El importe de cada hora en cómputo anual, resulta de la aplicación de la fórmula siguiente:

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

S = Sueldo del art. 101

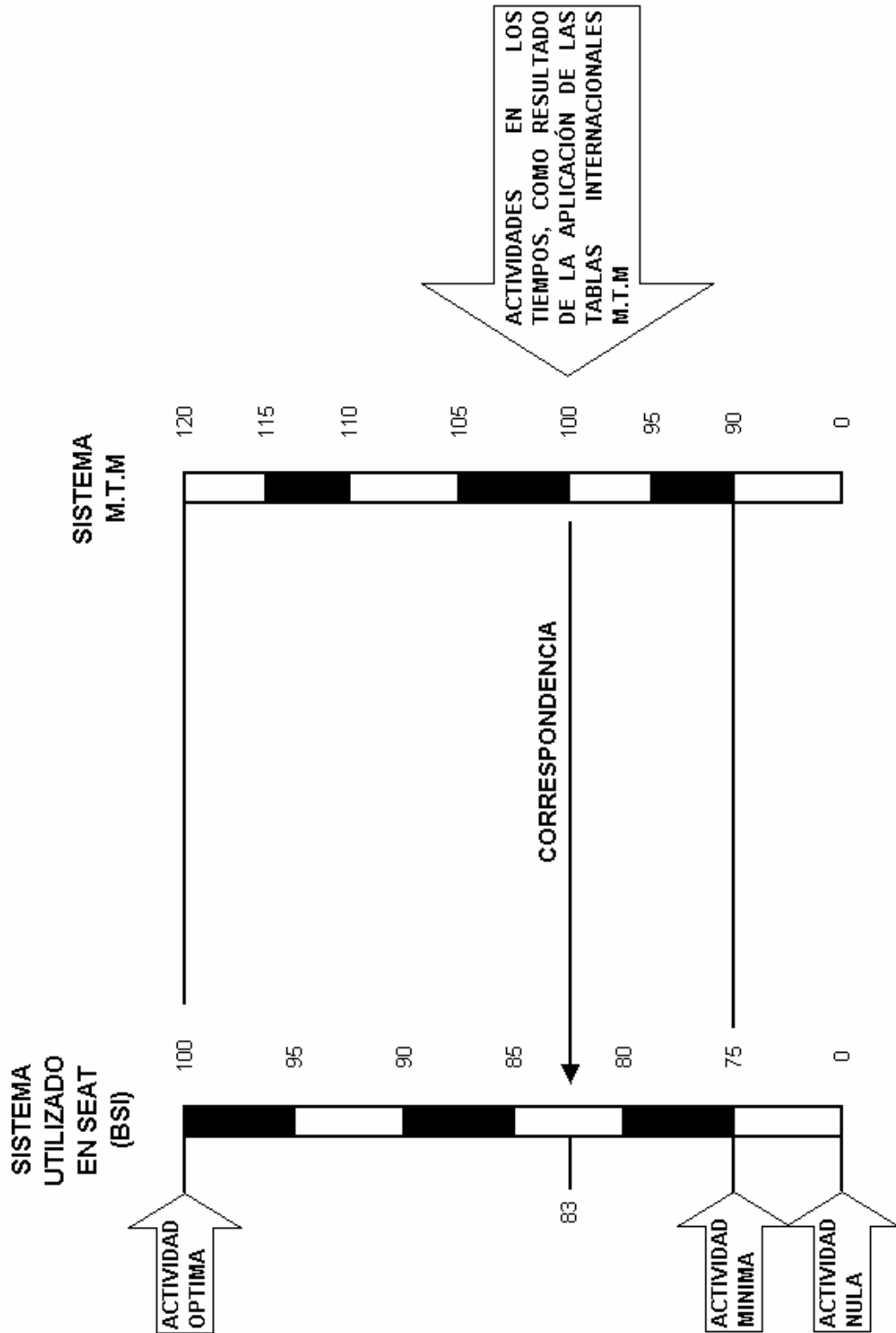
C = En su caso, importe del complemento previsto en el anexo 17, punto 3, del XVI Convenio Colectivo.

J = Días de jornada laboral anual del art. 73

2.- Los descuentos salariales, en su caso, se efectuarán con los mismos criterios aplicados durante la vigencia del XVI Convenio Colectivo.

# ANEXO N°7

## COMPARACIÓN ENTRE ESCALAS



## **ANEXO Nº 8**

### **ALMACEN CENTRAL DE RECAMBIOS**

En el Almacén Central de Recambios de Martorell serán de aplicación los Acuerdos de 10-10-96 y 19-11-99, por los que se regula el "incentivo fluctuante" para el personal de dicho Almacén.

En la dependencia de Gestión del almacén podrá la Dirección establecer turnos de trabajo en sábados o festivos, adicionales a los turnos de lunes a viernes, en las condiciones y con los límites de la Subsección 2ª de la Sección 2ª del Capítulo V del Convenio.

## **ANEXO Nº 9**

### **PUESTA EN MARCHA – MODULOS DE ARRANQUE**

La puesta en marcha de la Fábrica de Martorell y de Zona Franca requiere de hasta dos horas de prestación de servicio por parte de los trabajadores que se incorporen al trabajo con anterioridad a la entrada del primer turno productivo.

#### **PUESTA EN MARCHA DE LA FABRICA DE MARTORELL, ZONA FRANCA Y CENTRO TECNICO** (Módulos de Arranque)

ART. 1º.- El personal de mantenimiento y aquel personal de Producción que deba dar soporte a éste, efectuará su entrada al trabajo dos 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.

ART. 2º.- Los trabajadores afectados por estos Acuerdos recibirán una compensación económica de 41,79 euros por servicio efectuado.

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

ART. 4º.- La prestación de dos horas de trabajo antes del inicio de su turno de trabajo se desglosará de la siguiente forma:

La primera 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 segunda hora de prestación se acumulará para un posterior disfrute (por cada ocho horas de prestación, el trabajador disfrutará de un festivo).

ART. 5º.- El número de trabajadores necesarios en 2004 para cubrir el servicio, se estima en Martorell en 50 personas para las dependencias de Mantenimiento y en 160 personas para las de Producción; en 40 y 30, respectivamente para Zona Franca; y en dos personas de Mantenimiento para el Centro Técnico.

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

#### **UNO.- FABRICA DE MARTORELL**

T-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.

T-1: 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 C y T, etc.

Talleres de Pintura 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.

DOS.- CENTRO DE ZONA FRANCA Y CENTRO TECNICO 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.

## **ANEXO Nº 10**

### **TRABAJO EN EQUIPO**

#### **PREÁMBULO**

SEAT establece con el concepto de una nueva organización de trabajo un camino propio en que están incluidos el trabajo en equipo y la participación activa de los trabajadores.

Somos conscientes de la necesidad de un cambio sustancial en la organización del trabajo en nuestra empresa. La organización del trabajo nos debe permitir avanzar en las mejoras de las condiciones sociolaborales de los trabajadores de nuestra empresa, con el objetivo de aumentar la productividad, la competitividad y garantizar la estabilidad del empleo.

Es vital para el buen funcionamiento de esta nueva organización el cambio de actitudes y formas de trabajo por parte los componentes de la plantilla a todos los niveles (Sindicatos, Dirección, Mandos y Trabajadores). Es necesaria una actitud positiva de trabajo en equipo sobre la base de la participación, el control y la colaboración; y, finalmente, la aceptación por parte de todos de la responsabilidad inherente del concepto del trabajo bien realizado.

En el futuro, la calidad y la eficacia deben ser nuestras ventajas competitivas. No queremos ni podemos competir en un mercado abierto con bajos costes laborales y tareas repetitivas: nuestro camino es otro. Todos los trabajadores y trabajadoras de SEAT deben tener igualdad de oportunidades y de acceso a la formación y al conocimiento.

Los equipos de trabajo serán unidades coherentes y cohesionadas con capacidad de autogestión, a los que el resto de la estructura de la empresa deberá acompañar y dotar el máximo de medios e información para la consecución de sus objetivos.

El proceso de cambio en SEAT está ligado a una perspectiva mejorada de la figura del cliente a todos los niveles (externo/interno).

La fase de introducción de la nueva organización empezará inmediatamente. La finalización del proceso de implantación será a finales del 2005.

#### **OBJETIVOS**

Para establecer procesos robustos en todas las áreas hará falta concretar y acordar metas concretas y fijar las tareas del grupo, en relación a los puntos siguientes:

- 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.

La dinámica del establecimiento acordado de objetivos entrará en vigor a partir de 2005.

### **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

FASES DE IMPLANTACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

#### **FASE DE PREPARACIÓN**

#### **DISTRIBUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

Número de trabajadores a determinar en función de las tareas.

Composición:

- Operarios.
- Portavoz de equipo.
- Supervisor.

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

Se ajustará la composición de los equipos dependiendo de las necesidades de cada área.

### **FASE DE PRUEBA PILOTO**

Se pondrá en marcha en los talleres y áreas que se determinen una fase de prueba que finalizará hasta el periodo vacacional del 2004 (semana 30) para observar posibles desajustes y aplicar mejoras prácticas en el desarrollo del concepto. El proceso de implantación de la nueva organización será paulatino, empezando por la línea 3 de producción. A finales del 2005 la nueva organización funcionará al 100%.

### **FORMACIÓN**

#### **FORMACIÓN DE SUPERVISORES.**

Encaminada a formarle como promotor del proceso.

#### **FORMACIÓN DEL PORTAVOZ.**

Para acceder al puesto de Portavoz es necesario haber superado un curso de formación al que podrá acceder cualquier trabajador que lo solicite. La formación se realizará fuera de horas de trabajo.

#### **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.

### **NOMBRAMIENTO DEL PORTAVOZ**

#### **Fase de introducción:**

Los que actualmente estén realizando tareas de coordinación pasarán a ser portavoces. El resto de los portavoces se seleccionarán de forma participativa con el equipo mediante el procedimiento de elección siguiente:

a) Para el 50% de los equipos, el equipo elegirá directamente al portavoz de entre los que cumplan los requisitos para acceder al puesto.

b) Para el otro 50% de los equipos, el equipo propondrá 2 o más candidatos de entre los que cumplan los requisitos para acceder al puesto. El mando escogerá el candidato adecuado

La Comisión de seguimiento determinará los equipos a los que se le aplicará los procedimientos previstos en las letras a) y b).

#### **Normativa general:**

La selección del portavoz se hará directamente entre los miembros del propio equipo. Transcurrido 1 año de la fase de introducción se procederá a la renovación de los portavoces del grupo mediante el sistema a) de elección directa.

Para poder ser elegido, el portavoz debe cumplir las siguientes condiciones:

- 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.

La Dirección tiene la posibilidad de no aceptar el candidato elegido por el grupo. Esto debe ser argumentado y acordado en el seno de la Comisión de seguimiento. En el caso de que en la Comisión de seguimiento no se llegara a un acuerdo prevalecerá la decisión del grupo.

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

El equipo tiene el derecho de solicitar cambios en la figura del portavoz. En estos casos, el Comité de seguimiento decidirá y elegirá un portavoz hasta las próximas elecciones.

#### **Cláusula de garantía del proceso:**

En caso de que la Comisión de seguimiento detecte que el procedimiento general mencionado anteriormente no funcione adecuadamente se aplicará el sistema b) de elección indirecta.

### **SUPERVISOR**

#### **FUNCIONES GENERALES (en relación a la nueva organización)**

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

#### **FUNCIONES ESPECÍFICAS (en relación a la nueva organización)**

##### **PRODUCCIÓN, PROCESOS, MÉTODOS Y TIEMPOS**

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

### **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.

### **PERSONAL**

- Conocer la disponibilidad del 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.

### **PORTAVOZ**

#### **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 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...) 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 del 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 hacia los nuevos miembros del equipo, a nivel de apoyo, integración y formación laboral.

### **EQUIPO DE TRABAJO**

#### **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 hacia 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.
- De las rotaciones se pueden excluir a los operarios especializados.

## **ACTIVIDADES**

### **REUNIONES**

Objetivos de las reuniones:

- Análisis y resolución de problemas
- Valoración de ideas de mejora
- Cohesión del equipo

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 standard para documentar todas las iniciativas y premisas surgidas en una reunión.

Producción: Las reuniones se realizarán de forma ordinaria con un horario establecido en un mismo día de la semana en todas las áreas productivas. En el caso de inactividad se reunirá el equipo para organizarse y actuar en otras tareas.

### **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.

## **SEGUIMIENTO**

### **COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO**

La Comisión de Control y Seguimiento será paritaria por los firmantes del Convenio. La función de la Comisión de Control será el seguimiento, control, participación y gestión del proceso, tanto en su fase preparatoria como en la fase de implantación de la nueva organización de 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.

## **AUDITORÍA DE EQUIPO**

Se realizará una auditoria para revisar el funcionamiento de los equipos y objetivizar su funcionamiento en nombre de la Comisión de Control (periodicidad mínima: anual). El resultado de la auditoria será la base de una revisión interna del equipo de trabajo para modificar sus objetivos con el fin de optimizar el rendimiento.

## **MANUAL DE TRABAJO EN EQUIPOS**

Existe un manual como guía técnica de la organización del trabajo en grupos. La nueva organización del trabajo estar estructurada de manera que todas las instrucciones técnicas contenidas en él puedan aplicarse al proceso de trabajo.

### CONDICIONES ECONÓMICAS TRABAJO EN EQUIPO

Las condiciones económicas derivadas del desarrollo del trabajo en equipo se regulan en el capítulo séptimo de este Convenio cuyo Título es Condiciones Económicas.

#### ANEXO Nº11

#### PLUSES POR ACUERDOS DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DE LA FUNCIÓN	PLUS PUESTO	DESPLAZ. PAUSA	HORA EUROS
<b>FÁBRICA MARTORELL</b>			
Cabina imprimación	0,55	0,62	1,17
Cabina color, barniz, MZL	0,62	0,62	1,24
Conducción máquinas e instalaciones imprimación	0,63	0,62	1,25
Conducción máquinas e instalaciones color, barniz, MZL	0,78	0,62	1,40
Pintor monitor cabinas	0,39	0,62	1,01
Pulidor carrocerías Oficial 2ª T-5	0,55		0,55
Pulidor carrocerías Oficial 1ª T-5	0,29		0,29
Pintor monitor acabados I T-5 y masillas finas T-4	0,39		0,39
Sala de mezclas T-5 y T-11	0,57		0,57
Conducción máquinas e instalaciones de final de línea	0,57		0,57
Pintado calafateado y repaso PVC con pincel	0,51		0,51
Pintado PVC	0,52		0,52
Pintado final de línea T-5 y T-11, coches Salón y aplicación cera hueco motor T-11	0,45		0,45
Cera VAN	0,47		0,47
ZP con Plus T-9 y T-11	0,55		0,55
Gestión Materiales y Transporte Interior (OP-LOG1)	0,55		0,55
Cabina cera T-8	0,38		0,38
<b>FÁBRICA ZONA FRANCA</b>			
Plus cabecera de línea prensas Zona Franca	0,55		0,55

**PLUSES POR ACUERDOS DE LAS COMISIONES DE TRABAJO (Oficial Auxiliar a y b)**

DENOMINACIÓN DE LA FUNCIÓN	PLUS PUESTO	DESPLAZ. PAUSA	HORA EUROS
<b>FÁBRICA MARTORELL</b>			
Cabina imprimación	0,43	0,48	0,91
Cabina color, barniz, MZL	0,48	0,48	0,96
Pulidor carrocerías Oficial 2ª T-5	0,43		0,43
Sala de mezclas T-5 y T-11	0,45		0,45
Pintado calafateado y repaso PVC con pincel	0,40		0,40
Pintado PVC	0,41		0,41
Pintado final de línea T-5 y T-11, coches Salón y aplicación cera hueco motor T-11	0,35		0,35
Cera VAN	0,37		0,37
Cabina Cera T-8	0,30		0,30

**PLUSES POR ACUERDOS DE LAS COMISIONES DE TRABAJO (Oficial Auxiliar c)**

DENOMINACIÓN DE LA FUNCIÓN	PLUS PUESTO	DESPLAZ. PAUSA	HORA EUROS
<b>FÁBRICA MARTORELL</b>			
Cabina imprimación	0,47	0,53	1,00
Cabina color, barniz, MZL	0,54	0,53	1,07
Pulidor carrocerías Oficial 2ª T-5	0,47		0,47
Sala de mezclas T-5 y T-11	0,49		0,49
Pintado calafateado y repaso PVC con pincel	0,44		0,44
Pintado PVC	0,45		0,45
Pintado final de línea T-5 y T-11, coches Salón y aplicación cera hueco motor T-11	0,38		0,38
Cera VAN	0,41		0,41
Cabina Cera T-8	0,33		0,33

## ANEXO Nº 12

### DEFINICIÓN DE LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS

**Ayudante Técnico Sanitario:** Es el empleado que, estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen, estando a disposición de las Jefaturas de los Servicios Médicos para asumir responsabilidad sobre la actuación de otros Ayudantes Técnicos Sanitarios o de Analistas de Laboratorio Clínico su categoría profesional será la de Jefe de Primera.

La fijación del nivel salarial de Jefe de primera a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

**Operador de terminal:** Es el operario de MOD de la segunda y primera categorías que, a través de un terminal industrial instalado en la línea de fabricación y de acuerdo con las indicaciones del Manual de Operaciones, transmite informaciones, solicitadas por el ordenador, sobre el avance de la producción. También realizará cargas de trabajo del proceso productivo para saturar su jornada laboral.

**Jefe de Primera de Taller.-** Es el personal técnico con categoría de Jefe de Primera, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de Taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los Jefes de Segunda de Taller y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del Taller o Sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del Taller o Sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones. Equivale a los antes llamados Maestros de Taller.

**Jefes de Segunda de Taller.-** Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas de los Jefes de Taller o de los Jefes de Primera de Taller, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarles, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento. Equivale a los antes llamados Maestros Segundos o de Segunda.

**Agente de Siniestros Industriales.-** Es el operario de Mano de Obra Indirecta perteneciente a la 1ª categoría que bajo la supervisión de un Encargado o Jefe, realiza las actividades de prevención e intervención contra incendios y otros siniestros industriales y controla en su turno un Grupo de Bomberos.

**Oficial auxiliar.-** Es el trabajador de la 3ª categoría que a lo largo de los tres años inmediatos a su ingreso desempeña las tareas de dicha categoría, mientras adquiere la experiencia y habilidades para el desempeño satisfactorio de cualquier puesto de trabajo de la 3ª categoría, dentro de su grupo profesional, debiendo cumplimentar como parte de su formación el programa de integración aludido en el art. 28, cuya realización se acreditará a lo largo del período.

**Oficial 3ª.-** Es el trabajador que, tras tres años de actividad en un puesto de la 3ª categoría, ha adquirido la experiencia, habilidades y formación acumuladas en el desempeño de algún puesto de trabajo de dicha categoría, siendo en consecuencia apto para realizar las funciones de cualquier puesto de Oficial 3ª, de su grupo profesional, habiéndose constatado la realización del programa de integración correspondiente a los Oficiales auxiliares.

## ANEXO N°13

### REGLAMENTO DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA DEL GRUPO SEAT

#### INDICE DEL REGLAMENTO DEL PLAN DE PENSIONES

##### CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

- Art. 1.- Denominación del Plan
- Art. 2.- Duración del Plan
- Art. 3.- Denominación del Fondo
- Art. 4.- Modalidad del Plan

##### CAPITULO II.- DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS

- Art. 5.- Entidades Promotoras
- Art. 6.- Derechos de las Entidades Promotoras
- Art. 7.- Obligaciones de las Entidades Promotoras
- Art. 8.- Separación de una Entidad Promotora

##### CAPITULO III.- DE LOS PARTICIPES

- Art. 9.- Partícipes del Plan
- Art. 10.- Alta de los Partícipes
- Art. 11.- Pérdida de la condición de Partícipe
- Art. 12.- Derecho de los Partícipes
- Art. 13.- Obligaciones de los Partícipes
- Art. 14.- Partícipes en suspenso
- Art. 15.- Suspensión de aportaciones
- Art. 16.- Pérdida de la condición de Partícipe en suspenso
- Art. 17.- Derechos y obligaciones de los Partícipes en suspenso

##### CAPITULO IV.- DE LOS BENEFICIARIOS

- Art. 18.- Beneficiarios
- Art. 19.- Baja de los Beneficiarios
- Art. 20.- Derechos de los Beneficiarios
- Art. 21.- Obligaciones de los Beneficiarios
- Art. 22.- Designación de los Beneficiarios

## CAPITULO V.- COMISION DE CONTROL

Art. 23.- Objeto y Domicilio

Art. 24.- Composición de la Comisión de Control

Art. 25.- Nombramiento de los Miembros de la Comisión de Control

Art. 26.- Presidencia y Secretaría

Art. 27.- Gratuidad de los Cargos

Art. 28.- Incapacidad e Incompatibilidades

Art. 29.- Funcionamiento de la Comisión de Control

Art. 30.- Funciones de la Comisión de Control

Art. 31.- Funciones del Presidente

Art. 32.- Funciones del Secretario

## CAPITULO VI.- SISTEMA DE FINANCIACION

Art. 33.- Sistema de Financiación

Art. 34.- Aportaciones de las Entidades Promotoras

Art. 35.- Aportaciones voluntarias de los Partícipes

## CAPITULO VII.- PRESTACIONES

Art. 36.- Prestaciones

Art. 37.- Cuantía de las Prestaciones

Art. 38.- Formas de Cobro de las Prestaciones o Modalidad de Pago

Art. 39.- Solicitud de la Prestación y Documentación Acreditativa

Art. 40.- Extinción de las Prestaciones y Prescripción del Derecho.

## CAPITULO VIII.- TRANSFERENCIA DE DERECHOS CONSOLIDADOS

Art. 41.- Derechos Consolidados y su Movilización

Art. 42.- Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales

## CAPITULO IX.- REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

Art. 43.- Revisión del Plan

Art. 44.- Selección de Actuarios

Art. 45.- Modificación del Plan

## CAPITULO X.- TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN

Art. 46.- Terminación del Plan de Pensiones

Art. 47.- Liquidación del Plan

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ANEXOS

## **REGLAMENTO**

### **CAPITULO I.- NORMAS GENERALES**

#### **Art. 1.- DENOMINACIÓN DEL PLAN**

El presente plan de pensiones se denomina "Plan de Pensiones del Personal del Grupo SEAT."

El Plan se constituye en cumplimiento de lo previsto en el Anexo nº 17 del XVI Convenio Colectivo de la empresa SEAT. S.A., modificado por los Acuerdos de 28-11-01

El Plan se establece conforme al Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de Noviembre de Planes y Fondos de Pensiones, y se regirá por las disposiciones legales aplicables, y por las normas contenidas en el presente Reglamento.

Las prestaciones que el Plan reconoce son complementarias de las que otorgue el régimen correspondiente a la Seguridad Social.

#### **Art. 2.- DURACIÓN DEL PLAN**

El presente Plan es de duración indefinida. Entrará en vigor el día de su integración en el Fondo de Pensiones.

#### **Art. 3.- DENOMINACIÓN DEL FONDO**

El Plan se integra actualmente e inicialmente en el Fondo de Pensiones denominado - - - - , inscrito en el Registro Especial Administrativo del Ministerio de Economía y Hacienda con el nº - - - - - , y en el registro Mercantil de - - - - , al tomo - - , folio - - - , hoja - - - , inscripción - - - .

#### **Art. 4.- MODALIDAD DEL PLAN**

El Plan se constituye bajo la modalidad de "sistema de empleo" de promoción conjunta. En razón de las obligaciones estipuladas, el plan es de modalidad mixta, siendo de aportación definida para las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez; y de prestación definida para las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta.

## CAPITULO II.- DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS

### Art. 5.- ENTIDADES PROMOTORAS

Promotores del Plan de Pensiones del Personal del Grupo SEAT, S.A. son las empresas SEAT, S.A., Gearbox del Prat, S.A. y Centro Técnico de Seat, S.A., o las entidades que pudieran subrogarse en las obligaciones de aquellas por cambio de denominación social, fusión, absorción, escisión u otra causa de análogos efectos.

### Art. 6. - DERECHOS DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS

Corresponde a cada Entidad Promotora, el ejercicio de los derechos reconocidos en la normativa vigente y en el presente Reglamento, y en particular los siguientes:

1. Participar en la Comisión de Control del Plan, mediante la designación de los vocales que representen al conjunto de Entidades Promotoras, y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en este Reglamento.
2. Ser informada de la evolución financiera y actuarial del Plan de Pensiones.
3. Recibir los datos personales y familiares necesarios de los Partícipes, para determinar sus aportaciones al Plan.
4. Ejercitar los restantes derechos establecidos en el presente Reglamento y en la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones, así como los otorgados por la Comisión de Control dentro de sus competencias.

### Art. 7. - OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS

Cada Entidad Promotora estará obligada a:

1. Realizar el desembolso de las aportaciones en la cuantía, forma y plazos previstos en los Anexos correspondientes.
2. Facilitar los datos que, sobre los Partícipes, le sean requeridos por la Comisión de Control y sean necesarios al objeto de realizar sus funciones de supervisión y control, garantizándose la intimidad, reserva y confidencialidad de los datos.
3. Las demás obligaciones que establezcan el presente Reglamento y la normativa vigente.

### Art. 8. - SEPARACIÓN DE UNA ENTIDAD PROMOTORA

La separación de una Entidad Promotora del Plan de Pensiones podrá tener lugar en los siguientes casos:

Cuando lo acuerden, mediante negociación colectiva de eficacia general, la empresa afectada con la representación de sus trabajadores, con el objeto de incorporar a aquéllos y sus derechos económicos en otro Plan de Pensiones del sistema de empleo promovido por la Empresa o al que se incorpore, en los siguientes casos:

- 1º.- Si como resultado de operaciones societarias, la Entidad resulte a la vez promotora del presente Plan de Pensiones y de otro u otros Planes de Pensiones del sistema de empleo, y se acuerda la concentración en uno distinto de aquél.
- 2º.- En cualquier otro supuesto, si así lo acuerdan la Entidad Promotora afectada y la representación de sus trabajadores mediante acuerdo de eficacia general.

- A. Si una empresa pasa a ser controlada por otra sociedad ajena al Grupo. La Comisión de Control podrá acordar su permanencia en el Plan adoptando el acuerdo por la mayoría cualificada establecida en el artículo 29.2.
- B. En el caso de que alguna de las causas de terminación de los Planes de Pensiones establecidas en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones afecte exclusivamente a una Entidad Promotora del Plan, en cuyo caso se procederá como sigue:
- 1º.- La separación dará lugar al traslado de los Partícipes y Beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y de sus derechos a otro Plan de empleo promovido por aquélla o por la resultante o resultantes de incorporación societarias.
- 2º.- Una vez formalizado el nuevo Plan de Pensiones o formalizada la incorporación al Plan o Planes de Pensiones que procedan, se efectuará el traslado de los derechos de los Partícipes y Beneficiarios afectados en el plazo de un mes desde que se acredite ante el Fondo de Pensiones la formalización referida, plazo que la Comisión de Control del Fondo podrá extender hasta tres meses si el saldo es superior al 10 por 100 de la cuenta de posición del Plan.
- 3º.- De no promoverse un Plan de Pensiones del sistema de empleo, podrá el partícipe a su elección, bien mantenerse en el Plan como partícipe en suspenso, bien trasladar sus derechos consolidados a otros Planes de Pensiones.
- 4º.- La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los Partícipes y Beneficiarios afectados.

### CAPITULO III.- DE LOS PARTICIPES

#### Art. 9. - PARTICIPES DEL PLAN

Partícipes del Plan de Pensiones podrán ser todos los empleados de las empresas promotoras, cualquiera que sea la modalidad de su contrato laboral y desde el momento de su incorporación a la Empresa, que no rehusen su incorporación al Plan conforme al art. 10.

Para tener derecho a las aportaciones obligatorias a cargo del Promotor vinculadas a la contingencia de jubilación, deberá acreditar una antigüedad mínima de dos años contándose a estos efectos la antigüedad desde el momento de su primera contratación, siempre que su relación laboral actual sea de duración indefinida. Si la antigüedad del solicitante fuera inferior a tres años, el promotor no realizará sus aportaciones correspondientes a obligaciones de aportación definida por ese nuevo partícipe hasta que éste alcance los tres años de antigüedad en la empresa.

En el supuesto de baja de un partícipe en el Plan por extinción de su relación laboral con el promotor, si aquél vuelve a ser empleado en la empresa podrá volver a acceder a la condición de partícipe, cumpliendo los requisitos de este Reglamento, generando derechos únicamente a partir de su nuevo ingreso en el Plan.

#### Art. 10.- ALTA DE LOS PARTICIPES

Causará automáticamente alta en el Plan todo trabajador al que, habiéndosele notificado por la entidad promotora su alta en el Plan, no manifieste expresamente por escrito su oposición a dicha alta en el plazo de quince días naturales desde la correspondiente notificación.

#### Art. 11. - PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PARTICIPE

La condición de Partícipe se pierde por alguna de las causas siguientes:

- a) Adquirir la condición de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- b) Adquirir la condición de Partícipe en Suspense.
- c) Por Fallecimiento del Partícipe.
- d) Por extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente sin pasar a prestar servicios para otra entidad que ostente a su vez la condición de promotora de este Plan. En este supuesto podrá el partícipe ejercitar la opción prevista en el art.8.C.3º.
- e) Por terminación del Plan, procediéndose a la movilización de los Derechos Consolidados según lo establecido en el presente Reglamento.

#### Art. 12. - DERECHOS DE LOS PARTICIPES

Corresponden a los Partícipes del Plan los siguientes derechos:

- a) Recibir la aportación a su favor de la Entidad Promotora correspondiente de acuerdo con lo previsto en el presente Reglamento.
- b) La titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme a este Reglamento y a las disposiciones generales aplicables.
- c) La facultad de movilizar sus Derechos Consolidados en los supuestos y formas previstos en este Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.
- d) Con ocasión de su incorporación al Plan deberá recibir un certificado de pertenencia emitido por la Entidad Gestora, y se le comunicará el lugar y forma en que tendrá a su disposición un ejemplar del presente Reglamento y un ejemplar de la política de inversión del Fondo.
- e) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las aportaciones directas o que se le hayan imputado individualmente en ese período.
- f) Obtener los certificados anuales de sus Derechos Consolidados.
- g) Solicitar y recibir certificado individual de pertenencia al Plan, que en ningún caso será transmisible.
- h) Recibir la prestación cuando se convierta en Beneficiario u originarla en favor de quienes, en su caso, designe como tales, en los casos y circunstancias previstos en este Reglamento.
- i) Participar en el desarrollo del Plan, a través de sus representantes en la Comisión de Control.
- j) Obtener, en el momento de causar alta en el Plan, copia del presente Reglamento.
- k) Recibir extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones y de la evolución de la rentabilidad obtenida por sus inversiones.
- l) Realizar por escrito a la Comisión de Control, las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea conveniente sobre el funcionamiento del Plan.
- m) Mantener sus Derechos Consolidados en el Plan, con la condición de Partícipe en Suspense, en las situaciones previstas en este Reglamento.
- n) Permitir a la Entidad Promotora correspondiente la entrega de datos que sobre los Partícipes resulten necesarios a la Comisión de Control para el desarrollo de sus funciones a los efectos del presente Plan. La Entidad Promotora solicitará el consentimiento expreso y por escrito del interesado cuando los datos solicitados sean de carácter personal.
- o) Los demás derechos que le reconozca este Plan o las normas sustantivas vigentes.

#### Art. 13. - OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPES

Son obligaciones de los Partícipes:

1. Comunicar a la Comisión de Control, a través de la Entidad Promotora correspondiente, las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las aportaciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado autorizando su inclusión en la correspondiente base de datos personales. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se

produzca en dichos datos. En cualquier caso, se garantizará la absoluta confidencialidad de dichos datos y su no transmisión sin consentimiento expreso.

2. Comunicar el hecho causante de las contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme al presente Reglamento.
3. Cumplir las normas establecidas en el presente Reglamento y en las demás disposiciones generales aplicables.

#### Art. 14. - PARTICIPES EN SUSPENSO

Será partícipe en suspenso el que haya cesado en la realización de aportaciones imputadas, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del plan conforme a lo establecido en este Reglamento, pudiendo efectuar aportaciones voluntarias mientras su relación laboral siga vigente y activa.

#### Art. 15 - SUSPENSIÓN DE APORTACIONES

1. La Entidad Promotora dejará de efectuar sus respectivas Aportaciones en el caso de verse afectado el Partícipe por una suspensión de su relación laboral en los términos previstos en la normativa aplicable, excepto en los siguientes supuestos y condiciones:
  - A. Incapacidad temporal
  - B. Maternidad y adopción o acogimiento de menores de seis años.
  - C. Situación de riesgo para el embarazo.

A partir de la reanudación de la relación laboral del Partícipe, éste podrá volver a adquirir la condición de Partícipe de pleno derecho, reanudándose la aportación con efectos económicos desde el día de su incorporación.

2. También se suspenderán las aportaciones del Promotor a partir de la fecha en que el Partícipe alcance la edad de sesenta años, salvo lo previsto en la disposición adicional 2ª.
3. El Promotor podrá someter a negociación con la representación social la adecuación del régimen de aportaciones al Plan en el caso de que se produzca un cambio de la legislación española reguladora de los sistemas públicos o privados de previsión social que agrave sus obligaciones para con los Partícipes.

Para los empleados que causen baja en la Entidad Promotora se realizará la aportación que corresponda, en el mes en que hayan causado baja y proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios desde la última aportación realizada.

#### Art. 16. - PÉRDIDA DE LA CONDICION DE PARTICIPE EN SUSPENSO

Un Partícipe en Suspenso perderá tal condición por alguna de las siguientes causas:

- A. Por extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora sin pasar a prestar servicios para otra Entidad que ostente a su vez la condición de Promotora de este Plan, por causa distinta de las contingencias que dan lugar a prestación, movilizándose sus derechos consolidados en los términos previstos en este Reglamento.
- B. Por adquirir de nuevo la condición de Partícipe del Plan en caso de recuperar los requisitos establecidos en este Reglamento.
- C. Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.

D. Por Fallecimiento.

E. Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su Derecho Consolidado a otro Plan de Pensiones según lo dispuesto en este Reglamento.

#### Art. 17.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPES EN SUSPENSO

1. Los derechos y obligaciones de los Partícipes en Suspenso serán los mismos que el resto de Partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones del empresario al presente Plan, pudiendo efectuar aportaciones voluntarias mientras continúe vigente y activa la relación laboral.

2. Los Partícipes en Suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

#### CAPÍTULO IV.- DE LOS BENEFICIARIOS

##### Art. 18. – BENEFICIARIOS

1. Tendrá la condición de Beneficiario en las contingencias de Jubilación e Incapacidad Permanente, la persona física que en el momento de producirse el hecho causante ostente la condición de Partícipe o Partícipe en Suspenso.

2. El Beneficiario de la prestación de Fallecimiento será la persona o las personas que designe expresamente el Partícipe en el Boletín de Designación de Beneficiarios.

A falta de designación expresa, el Beneficiario será el cónyuge supérstite, constante matrimonio, en el momento de fallecimiento del Partícipe. A falta de cónyuge con derecho, los Beneficiarios serán los hijos del Partícipe. A falta de los anteriores, se aplicarán las reglas de la sucesión testada o intestada según proceda siendo en último término beneficiario el Plan.

##### Art. 19. - BAJA DE UN BENEFICIARIO

La condición de Beneficiario se perderá por alguna de las siguientes causas:

A. Por recibir las prestaciones establecidas en este Reglamento en forma de capital, de una sola vez, extinguiéndose los Derechos del Beneficiario en el Plan.

B. Por agotar, en su caso, la percepción de prestación de renta temporal.

C. Por fallecimiento.

D. Por terminación del presente Plan.

##### Art. 20. - DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS

Son derechos de los Beneficiarios:

A. Percibir las prestaciones derivadas del Plan cuando se produzca y acredite debidamente el hecho causante de la prestación en la forma estipulada en este Reglamento, previa entrega de la documentación solicitada para acreditar su derecho.

B. Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan en función de sus derechos económicos.

C. Recibir durante el primer trimestre de cada año, certificación de la Entidad Gestora, referida al 31 de

diciembre del año inmediatamente anterior, con especificación de las cantidades percibidas durante el año y las retenciones practicadas, así como sus derechos económicos en el Plan.

- D. Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.
- E. Recibir extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.
- F. Solicitar certificado de pertenencia al mismo, que en ningún caso será transmisible.
- G. Producida y comunicada la contingencia el beneficiario recibirá información apropiada sobre la prestación y sus distintas formas de cobro, y en su caso, respecto al grado de garantía o riesgo a su cuenta. Si existe garantía externa se le hará entrega del correspondiente certificado de la misma.
- H. Recibir trimestralmente información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos, así como de las modificaciones normativas, cambios en el Reglamento del Plan, cambios en las normas de funcionamiento del Fondo o en su política de inversiones, que pudiesen afectarle. La información trimestral contendrá un estado resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo, los costes (entre ellos gastos de gestión y depositaría) y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, de la contratación de la gestión con terceras Entidades.
- I. La Comisión de Control pondrá a disposición de los beneficiarios, en lugar y forma que se les comunicará, la totalidad de gastos del Fondo que sean imputables al Plan, expresados en porcentaje de la cuenta de posición.
- J. Los demás derechos previstos en el Plan y en la normativa vigente.

#### Art. 21. - OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

Son obligaciones de los Beneficiarios:

- A. Comunicar a la Entidad Gestora del Fondo los datos personales y familiares que le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de las prestaciones y su mantenimiento a lo largo del tiempo.  
  
El incumplimiento de este requisito, por parte del Beneficiario, implicará la plena responsabilidad del mismo sobre los hechos que deriven de la falta de comunicación.
- B. Acompañar a las solicitudes de prestaciones todos los documentos acreditativos de que reúne los requisitos exigidos para justificar su derecho a la prestación solicitada.
- C. Proporcionar aquella información o documentación adicional requerida para determinar el derecho y el importe de la prestación solicitada.
- D. En el supuesto de que el Beneficiario de la prestación perciba una renta vitalicia deberá acreditar la continuidad de su derecho, mediante la aportación de fe de vida al inicio de cada año o cuando sea requerido por la Comisión de Control, la Entidad Gestora, la Entidad Depositaria, o en su caso, la Entidad Aseguradora.
- E. Cumplir las normas establecidas en el presente Reglamento y en las demás disposiciones generales vigentes en la materia.

#### Art. 22. - DESIGNACION DE BENEFICIARIOS

- 1. La designación de Beneficiarios se realizará a través de los medios que la Entidad Promotora tenga establecidos al efecto.

2. Dicha designación de Beneficiario o Beneficiarios será personal, debiendo quedar perfectamente identificados con nombre y dos apellidos, y número de Documento Nacional de Identidad o documento equivalente si no fuese de nacionalidad española y estuviese obligado a disponer de dichos documentos. En el supuesto de que los designados sean extranjeros deberá mencionarse además su número de identificación (NIE) o Pasaporte.
3. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo, orden de prelación, y las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto, los derechos económicos se distribuirán a partes iguales.
4. Será obligación del Partícipe o Partícipe en Suspense mantener actualizada la designación de Beneficiarios realizada inicialmente.

## CAPITULO V.- COMISIÓN DE CONTROL

### Art. 23. - OBJETO Y DOMICILIO

El funcionamiento y ejecución del Plan será supervisado por la Comisión de Control, cuyo domicilio será determinado por la Comisión de Control, radicando actualmente en el de la Entidad Promotora en Barcelona, Zona Franca, Calle 2.

### Art. 24. – COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL

La Comisión de Control se ajustará al sistema de representación conjunta y paritaria prevista en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y normativa que la desarrolla y estará constituida por 12 miembros: seis en representación de los Partícipes, que asumen también la representación de los beneficiarios, y seis en representación de las Entidades Promotoras.

La incorporación futura de una nueva empresa al Plan, no alterará la composición de la Comisión de Control, si la propia Comisión de Control no acuerda modificarla.

### Art. 25. - NOMBRAMIENTO DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL

1. Los representantes de las Entidades Promotoras serán las personas designadas libremente al efecto por acuerdo suscrito entre los representantes legales de cada una de las Entidades Promotoras. Esta designación la realizarán quince días antes de la expiración del mandato de sus representantes en la Comisión o siempre que se produzcan vacantes entre sus designados.

No obstante, las Entidades Promotoras podrán en cualquier momento sustituir a sus representantes, designando otros en lugar de los nombrados con anterioridad.

2. Los representantes de los Partícipes, Partícipes en suspenso y Beneficiarios serán designados de entre los mismos, directamente por acuerdo de la mayoría de los Representantes de los Trabajadores en las Empresas Promotoras. Dicha designación deberá estar debidamente documentada y acreditada por los Representantes de los Trabajadores, debiendo éstos entregar copia de la documentación que acredite la designación de los miembros de la Comisión de Control.

En caso de cese anticipado de un miembro de la Comisión, será sustituido por su suplente o, en su defecto, por otro designado directamente por acuerdo de la mayoría de los Representantes de los Trabajadores en la empresa, según lo establecido en el presente Reglamento.

Operada la sustitución, el sustituto ostentará los derechos y realizará las funciones inherentes al miembro de la Comisión de Control del Plan al cual sustituye, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo siguiente.

3. Cuando la sustitución sea la del miembro que tuviera el cargo de Presidente, la Comisión de Control elegirá a un nuevo Presidente.
4. Una vez aceptada, la representación tendrá una duración de cuatro años, pudiendo los representantes ser designados nuevamente. La renovación de los representantes de Partícipes y Beneficiarios se realizará en su totalidad cada cuatro años desde la constitución de la Comisión de Control salvo que la normativa aplicable de rango superior establezca otra cosa con carácter imperativo.

Si un miembro cesa en la situación en que fue elegido, esto es, como Partícipe, perderá inmediatamente la condición de miembro de la Comisión de Control debiéndose designar en su lugar a su suplente por el mandato que le reste.

#### Art. 26. - PRESIDENCIA Y SECRETARIA

Los miembros de la Comisión de Control designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la Presidencia y la Secretaría con las funciones inherentes a estos cargos.

La Presidencia de la Comisión de Control del Plan de Pensiones la ostentará una persona elegida entre los representantes de los Partícipes en dicho Órgano y a propuesta de éstos.

El Secretario será elegido de entre los representantes del Promotor en la Comisión de Control y a propuesta de éstos.

#### Art. 27. - GRATUIDAD DE LOS CARGOS

Los miembros de la Comisión de Control ejercerán sus funciones gratuitamente, siéndoles reembolsados por el Fondo los gastos necesarios y justificados en que hayan incurrido en el desempeño de sus funciones.

#### Art. 28. – INCAPACIDADES E INCOMPATIBILIDADES

No podrán ser miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones aquellas personas que ostenten, directa o indirectamente, una participación superior al 5% del capital desembolsado de una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de derechos o acciones de la Entidad Gestora de su fondo de Pensiones producirá su cese en la misma.

#### Art. 29. - FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE CONTROL

1. La Comisión de Control se reunirá en única convocatoria, al menos una vez al año en sesión ordinaria debidamente convocada por su Presidente o por el miembro de la Comisión en quien éste delegue tal función expresamente. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuantas veces sea convocada por el Presidente a iniciativa de dos terceras partes de los miembros de la Comisión de Control, salvo en casos de especial urgencia, en que podrá ser convocada por acuerdo conjunto de Presidente y Secretario.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control deberán contener el Orden del Día de los asuntos a tratar y realizarse con al menos una semana de antelación a la fecha de su celebración, salvo que la reunión tenga carácter muy urgente, supuesto en que, se efectuará con dos días de anticipación. Si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.

2. La asistencia a la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se otorgará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente reunida, concurren la mayoría de sus

miembros, directamente o por representación.

Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto. El derecho de voto puede ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida.

En general, la Comisión de Control adoptará los acuerdos por mayoría simple de presentes o representados, salvo para la adopción de decisiones que afecten a la política de inversión del Fondo que requerirán, además de la mayoría indicada, el voto favorable de al menos la mitad de los representantes de los Partícipes.

No obstante, se requerirá el voto favorable de más de la mitad de los representantes de los partícipes y más de la mitad de los representantes de Promotor que integran la Comisión de Control para la adopción de los acuerdos que se indican a continuación:

- A. Modificación del presente Reglamento, excepto en aquellas materias incorporadas al mismo por acuerdos de eficacia general adoptados por el Promotor y la Representación Social.
- B. La incorporación y exclusión de nuevas empresas al presente Plan.
- C. Para escoger a la Entidad Aseguradora que se haga cargo de las prestaciones cuya forma de pago sea la de renta actuarial.
- D. Para acordar la permanencia en el Plan de una Entidad Promotora que pase a ser controlada por otra Empresa ajena al Grupo.
- E. Para la interpretación del presente Reglamento.
- F. Cuando se plantee una divergencia en la interpretación de este Reglamento para decidir si este conflicto debe someterse a la decisión de un árbitro.
- G. Terminación del Plan.

Cualquier otro acuerdo distinto a los expuestos anteriormente, se aprobará por mayoría simple de presentes o representados, salvo los derivados de la negociación colectiva de eficacia general, que serán de aplicación inmediata.

- 3. De cada reunión se extenderá por el Secretario la correspondiente Acta con el Visto Bueno del Presidente.
- 4. Los acuerdos de la Comisión de Control deberán ser ejecutados por el Presidente o, en su defecto, por la persona en quien éste último o la Comisión de Control haya delegado expresamente la facultad de ejecutar un acuerdo en concreto.
- 5. Los miembros de la Comisión de Control, individual y colectivamente están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva en lo inherente a su cargo, manteniendo secreto sobre las informaciones de carácter reservado relativas al presente Plan o a las Empresas Promotoras, así como sobre los datos individuales sobre Partícipes y/o Beneficiarios que puedan llegar a conocer en virtud de su cargo. Esta obligación permanece incluso después de cesar en sus funciones.

#### Art. 30. – FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE CONTROL

La Comisión de Control tendrá las siguientes funciones:

- A. Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan, en todo lo que se refiere a los derechos de sus Partícipes, Partícipes en suspenso y Beneficiarios, en relación con el resto de elementos personales del mismo así como en relación con el Fondo y con las Entidades Gestora y Depositaria que intervengan en la

administración.

- B. Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan conforme a la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.
- C. Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones, si éste fuese multiPlan.
- D. Acordar modificaciones al presente Plan de Pensiones en los casos y y según el procedimiento establecido en el presente Reglamento.
- E. Formalizar las modificaciones que cada Entidad Promotora acuerde con la representación de sus trabajadores, siendo responsable de su adecuación a la normativa de Planes y fondos de pensiones, y a este Reglamento.
- F. Aprobar la incorporación de nuevas Entidades Promotoras al Plan en los términos de este Reglamento.
- G. Aprobar las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales requeridas por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones, en los casos y conforme a los procedimientos que se establecen en este Reglamento.
- H. Supervisar la adecuación del saldo de la Cuenta de Posición del Plan en el Fondo de Pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan, así como el estricto cumplimiento por las Entidades Gestora y Depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los Partícipes y Beneficiarios del Plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan.
- I. Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los Partícipes y Beneficiarios del Plan ante el Fondo de Pensiones, ante las Entidades Gestora y Depositaria y, en general, ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.
- J. Acordar la movilización de la Cuenta de posición del Plan a otro Fondo.
- K. Atender y resolver las consultas y reclamaciones que le formulen los Partícipes y Beneficiarios e instar, en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o ante la Entidad Gestora.
- L. Acordar la terminación del Plan de conformidad con lo que se establece en el presente Reglamento.
- M. Seleccionar la Compañía Aseguradora que, en su caso, pueda cubrir las prestaciones definidas del Plan y aquellas pagaderas en forma de renta actuarial.
- N. Acordar la presencia en las reuniones de cualquier Partícipe, Beneficiario, tercera persona o cualquier profesional cuya presencia se considere necesaria para el esclarecimiento de los temas a tratar o en atención a los intereses del propio Plan, de sus Partícipes o Beneficiarios.
- O. Decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones generales aplicables y el presente Reglamento le atribuyen competencia.

#### Art. 31. - FUNCIONES DEL PRESIDENTE

El Presidente de la Comisión de Control tendrá las siguientes funciones:

- A. La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida la propia Comisión.

- B. La presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, actuando de moderador en las mismas, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados en aquélla y pudiendo delegar estas facultades con carácter general o particular.
- C. La convocatoria de toda clase de reuniones, previa elaboración y comunicación a todos los miembros del Orden del Día.
- D. Las demás que pueda delegarle la Comisión de Control.

Art. 32. - FUNCIONES DEL SECRETARIO

Serán funciones del Secretario:

- A. Levantar el Acta correspondiente de cada reunión con el Visto Bueno del Presidente.
- B. Llevar registro de las Actas, así como de toda clase de escritos dirigidos a la Comisión de Control.
- C. Custodiar la documentación relativa al Plan, que físicamente permanecerá en el local de la Entidad Promotora, salvo que se acuerde otra ubicación.
- D. Expedir certificaciones, con el Visto Bueno del Presidente, sobre las Actas y sobre las comunicaciones que se hayan de realizar a Partícipes y Beneficiarios o a los organismos públicos a los que sea preceptivo según la normativa vigente.
- E. Las demás que puedan delegarle el Presidente o, en su caso, la misma Comisión de Control.

CAPITULO VI.- SISTEMA DE FINANCIACIÓN

Art. 33. -SISTEMA DE FINANCIACIÓN

El sistema financiero-actuarial que adoptará el Plan es el de “CAPITALIZACION FINANCIERA INDIVIDUAL” para todas las contingencias y de “CAPITALIZACION FINANCIERA-ACTUARIAL INDIVIDUAL” para las contingencias de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta.

Art. 34. - APORTACIONES DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS

- 1.- Cada una de las entidades Promotoras que se incorporen al Plan efectuarán las aportaciones señaladas en el correspondiente Anexo de incorporación.
- 2.- Cada Entidad Promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus trabajadores partícipes.
- 3.- En todo caso las contribuciones a cargo de toda Entidad Promotora no podrán exceder del límite máximo establecido por la Legislación vigente en cada momento.

Art. 35. - APORTACIONES VOLUNTARIAS DE LOS PARTICIPES

Los Partícipes podrán realizar al presente Plan aportaciones voluntarias exclusivamente a su cargo directamente a la Entidad Gestora del Fondo al que esté integrado el presente Plan, o a través del promotor mediante retención en nómina, siempre que la cantidad aportada no varíe en el año natural, admitiéndose una sola modificación en doce meses.

## CAPITULO VII.- PRESTACIONES

### Art. 36. - PRESTACIONES

Las prestaciones que, en función de las contingencias cubiertas, el presente Plan de Pensiones puede contemplar, son las siguientes:

#### 1. Prestación por Jubilación

Todo Partícipe tendrá derecho a esta prestación en el momento de su Jubilación.

Cuando no sea posible el acceso a la situación de Jubilación, la prestación equivalente podrá ser percibida a partir de la edad ordinaria de Jubilación cuando el Partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional y que no se encuentre cotizando para la contingencia de Jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social. No obstante, también podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los 60 años de edad, en los términos que la legislación general establezca.

#### 2. Prestación por Fallecimiento

Si el Partícipe falleciese sin haberse jubilado o sin haber sido declarado en Invalidez del presente Plan, el Beneficiario o Beneficiarios por él designados percibirán la prestación o prestaciones por Fallecimiento en la forma que cada Beneficiario escoja.

Para la contingencia de muerte de Beneficiario que estuviera cobrando la prestación en forma de renta, tendrán la consideración de Beneficiarios, en su caso, las personas definidas en el artículo 18° del presente Reglamento.

#### 3. Prestación por Invalidez

Si un Partícipe, antes de haberse jubilado causara baja en la empresa por quedar en situación de inválido, percibirá la prestación por Invalidez prevista por el Plan en función del grado de invalidez. Se entenderá por Incapacidad Permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.

### Art. 37. – CUANTIA DE LAS PRESTACIONES

#### 1. Prestación de Jubilación:

El importe a percibir será el fondo acumulado (Derecho Consolidado) en el Plan de Pensiones a la fecha de Jubilación ajustado a la fecha de cobro con la evolución experimentada por el mismo.

#### 2. Prestación de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados:

El importe a percibir será:

- Fondo acumulado (Derecho Consolidado) a la fecha de la contingencia, y adicionalmente y exclusivamente en el caso de que la incapacidad sea permanente y absoluta por el importe establecido en el nº 1 del apartado A) del Anexo de Incorporación, o respecto del personal excluido del Convenio Colectivo, el que le corresponda por su contrato individual.

En todo caso la cuantía final de la prestación se ajustará a la evolución experimentada por el Plan hasta la fecha de cobro.

### 3. Prestación de Fallecimiento:

El importe a percibir será:

- Fondo acumulado (Derecho Consolidado) a la fecha de la contingencia, y adicionalmente el capital asegurado por el importe establecido en el nº 1 del apartado A) del Anexo de Incorporación, o respecto del personal excluido del Convenio Colectivo, el que le corresponda por su contrato individual.

En todo caso la cuantía final de la prestación se ajustará a la evolución experimentada por el Plan hasta la fecha de cobro.

#### Art. 38. -FORMAS DE COBRO DE LAS PRESTACIONES O MODALIDAD DE PAGO

1. Los Beneficiarios del presente Plan de Pensiones, acaecida la contingencia cubierta por el mismo, podrán elegir la percepción de la prestación correspondiente en los siguientes términos:

En forma de capital, consistente en una percepción de un pago único, inmediata a la fecha de la contingencia o diferida a un momento posterior.

En forma de renta temporal o vitalicia, financiera o actuarial, con o sin reversión, revalorizable o no, inmediata a la fecha de la contingencia o diferida en un momento posterior.

Las prestaciones en forma de renta que impliquen riesgo financiero o actuarial deberán estar aseguradas por una entidad acreditada y todos los gastos que comporte el aseguramiento irán a cargo del beneficiario.

En forma mixta que combine una renta de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital.

2. El Beneficiario de una prestación diferida o en curso, siempre que las condiciones de aseguramiento de las prestaciones lo permitan, podrá solicitar, una sola vez en cada ejercicio, la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente señaladas, así como el anticipo de un capital equivalente a los derechos remanentes totales.
3. Todos los impuestos o tributos que se deriven de las prestaciones serán a cargo del Beneficiario, siempre que deba soportarlos según las normas que rigen cada impuesto o tributo.
4. Si llegado el vencimiento de la prestación el Beneficiario se opone al cobro del capital, o no señalase el medio de pago de la misma, la Entidad Gestora depositará su importe en una entidad de crédito, a disposición y por cuenta del Beneficiario, entendiéndose así satisfecha la prestación a cargo del Plan de Pensiones.

#### Art. 39. - SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

1. El Beneficiario o su representante legal comunicará por escrito a la Comisión de Control del Plan de Pensiones o a la Entidad Gestora el acaecimiento de la contingencia cubierta por el Plan, en un plazo no superior a seis meses a contar desde que se hubiera producido ésta o desde su reconocimiento por la Autoridad u Organismo competente, señalando la forma elegida para el cobro de la prestación, y presentando la correspondiente documentación.

En el caso de Fallecimiento, el plazo señalado se contará desde que el Beneficiario o su representante legal, tuviere conocimiento de la muerte del causante natural o declaración de Fallecimiento y de su designación como beneficiario, o desde que pueda acreditar su condición por disposición testamentaria u otros medios.

2. Para el reconocimiento de las prestaciones será necesario aportar la siguiente documentación sin perjuicio de la que en cada caso pueda solicitar la Entidad Gestora:

- A. En los casos de Jubilación : D.N.I. y documento que acredite la Jubilación, o en su caso, cumplimiento de la edad reglamentaria de Jubilación sin derecho a la misma.
  - B. En los casos de Fallecimiento: certificado de defunción del partícipe, documento acreditativo de su condición de beneficiario y de su identidad. En defecto de designación expresa de beneficiarios, se deberá acreditar su condición de heredero.
  - C. En los casos de Incapacidad Permanente: DNI, copia de la propuesta y resolución definitiva del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, sentencia firme del Órgano Jurisdiccional Social.
3. En todos los casos de percepción de rentas o pensiones deberá aportarse anualmente fe de vida desde la fecha de inicio del cobro de la prestación y hasta la fecha de su extinción.
  4. La Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el Plan notificará por escrito al Beneficiario el reconocimiento de su derecho a la prestación, dentro del plazo máximo de quince días desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento y demás elementos definitorios de la prestación de acuerdo con la opción señalada por aquél.
  5. Si la prestación se percibe en forma de capital inmediato, se abonará al beneficiario, dentro del plazo máximo de quince días desde la presentación a la Entidad Gestora de la documentación correspondiente.

#### Art. 40. - EXTINCIÓN DE LAS PRESTACIONES Y PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO

El derecho a reclamar el reconocimiento y pago de la prestación prescribe en los términos que marca el ordenamiento jurídico general.

Las prestaciones del Plan derivadas de las contingencias del presente Plan, se extinguirán en los siguientes supuestos:

- A. La prestación recibida en forma de capital se extinguirá en el momento en que se materialice el pago único, o se produzca la renuncia a la misma por parte del Beneficiario.
- B. Las prestaciones en forma de renta vitalicia y sus posibles reversiones se extinguirán por el Fallecimiento del último de los Beneficiarios de esa prestación, o la renuncia de los mismos a su derecho.
- C. Las prestaciones percibidas en forma de renta temporal financiera o actuarial y sus posibles reversiones, se extinguirán por el transcurso del tiempo previsto para las mismas, por el agotamiento del importe de los Derechos Consolidados, por Fallecimiento del último Beneficiario de esa prestación, o por renuncia.
- D. Las prestaciones percibidas en forma de capital-renta se extinguirán, según el caso, por el transcurso del tiempo previsto para las mismas, por agotamiento del importe de los Derechos Consolidados, por Fallecimiento del último Beneficiario de esta prestación, o por renuncia a la misma.

#### CAPITULO VIII.- TRANSFERENCIA DE DERECHOS CONSOLIDADOS

##### Art. 41. - DERECHOS CONSOLIDADOS Y SU MOVILIZACIÓN

1. Constituirán Derechos Consolidados del Partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las aportaciones, directas o imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido.
2. En caso de baja de un Partícipe sin haber causado derecho a las prestaciones del Plan y sin causar alta inmediata en otra Empresa Promotora de este Plan, aquél podrá a su elección bien mantenerse en el Plan sin

aportación empresarial, bien movilizar la totalidad de sus Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones. En este segundo supuesto, la Comisión de Control del Plan arbitrará las medidas precisas para hacer efectiva la movilización de los Derechos Consolidados si ésta no se hubiese realizado a un Plan de Pensiones que administre la misma Entidad Gestora del Fondo de Pensiones donde se halle adscrito este Plan, comunicándoselo por escrito al interesado. No podrán movilizarse los derechos consolidados a otro Plan, si el partícipe causa baja en la empresa Promotora para incorporarse a otra de las empresas Promotoras.

3. Lo previsto en el número 2 se aplicará también al Partícipe o Partícipe en Suspense que extinga su relación laboral con la Entidad Promotora y no pase a prestar servicios en otra Entidad Promotora de este Plan o en el supuesto de separación de ésta del Plan.
4. Los Derechos Consolidados de los Partícipes en Suspense se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.
5. Los Partícipes podrán movilizar al presente Plan de Pensiones los Derechos Consolidados que tengan en otro Plan de Pensiones.
6. En el supuesto de movilización de Derechos Consolidados, su cuantía será igual al valor certificado en el día inmediatamente anterior al que se realice la efectiva movilización, minorada en los gastos que legalmente procedan.

#### Artículo 42.- LIQUIDACIÓN DE LOS DERECHOS CONSOLIDADOS EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES

1. Los derechos consolidados de los partícipes podrán hacerse efectivos en situaciones de enfermedad grave o de desempleo de larga duración.
2. La liquidación de los derechos consolidados del Partícipe podrá instrumentarse mediante un pago único o mediante pagos sucesivos, si bien en este último caso, deberán mantenerse las situaciones excepcionales que la justifican.
3. La acreditación del acaecimiento y mantenimiento de las situaciones excepcionales a que se refiere el presente artículo deberá efectuarse, en todo caso, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, siendo obligación del partícipe aportar a la misma cuanta documentación le sea requerida a tales efectos.
4. La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en los supuestos de enfermedad grave del partícipe, de su cónyuge, o de algún ascendiente o descendiente en primer grado de cualquiera de ellos, así como de persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el Partícipe o de él dependa.
5. Se considera enfermedad grave, a estos efectos, cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un periodo mínimo y continuado de tres meses, y requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo. Igualmente se considerará enfermedad grave cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, requiera o no, en este último caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.
6. Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción, por el Partícipe, de una prestación pública por incapacidad temporal o permanente en cualquiera de sus grados, y siempre y cuando, además, supongan para aquél una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de ingresos.
7. El Partícipe que pretenda hacer efectiva la liquidación de derechos consolidados deberá dirigirse a la Comisión de Control, a través de su secretaría, mediante escrito razonado en el que se harán constar las circunstancias clínicas de la enfermedad, persona que la padece, dependencia o vinculación económica con el solicitante y

justificación de los gastos a que se aplicarán los derechos liquidados, todo ello debidamente acreditado. La Comisión de Control podrá reclamar al solicitante cuanta documentación adicional resulte necesaria a los efectos de liquidación de los derechos consolidados.

8. La liquidación de los derechos consolidados del Partícipe será siempre parcial, sin que pueda exceder de la cuantía justificada para atender los gastos ocasionados. La Comisión de Control podrá cuantificar los derechos objeto de liquidación en razón a todas las circunstancias concurrentes. En el caso de concederse una liquidación inferior a la solicitada por el Partícipe, la Comisión de Control deberá razonar debidamente su decisión.
9. Tendrá la consideración de desempleo de larga duración, a los efectos previstos en el presente artículo, la situación legal de desempleo del Partícipe durante un periodo continuado de, al menos, doce meses, siempre que estando inscrito en el Instituto Nacional de Empleo u organismo público competente, como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

## CAPITULO IX.- REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

### Art. 43. – REVISION DEL PLAN

El sistema financiero del Plan podrá ser revisado por un actuario, o sociedad de actuarios, distintos a los que pudieran intervenir en el desarrollo normal del Plan, con la periodicidad y requisitos legalmente previstos.

Esta revisión actuarial comprenderá la evaluación individualizada relativa a cada empresa promotora, así como del Plan de Pensiones en su conjunto.

### Art. 44. – SELECCION DE ACTUARIOS

La Comisión de Control seleccionará a todos los actuarios que puedan intervenir en el Plan. El actuario independiente que, en su caso, haya de revisar el Plan se seleccionará con los mismos requisitos que el actuario ordinario, de existir éste, del Plan de Pensiones. Este actuario deberá ser persona distinta al actuario o actuarios que puedan intervenir en el desarrollo ordinario del Plan.

Los actuarios se responsabilizarán de aquellos cálculos derivados de las revisiones y estudios del Plan de Pensiones y de la cuantificación de las magnitudes del Plan, de los Derechos Consolidados y de las prestaciones en los términos previstos en la legislación y en este Reglamento.

### Art. 45. - MODIFICACIÓN DEL PLAN

El Plan podrá modificarse por la Comisión de Control según el procedimiento señalado en este Reglamento, cuando se ponga de manifiesto su necesidad, como resultado de la revisión actuarial del mismo que en su caso se lleve a cabo y también podrá modificarse a instancia del Promotor o de la Comisión de Control y por el procedimiento indicado en el mismo Reglamento.

No obstante, la modificación de las condiciones particulares de naturaleza económica se realizará por acuerdo de eficacia general adoptado entre los promotores y la representación de sus trabajadores, instrumentando la comisión de control de forma inmediata tal modificación en los términos previstos en la normativa de Planes y Fondos de Pensiones.

En el supuesto de que por medio de negociación colectiva de eficacia general, se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación, incorporando tal acuerdo al presente Reglamento. En el caso de que el acuerdo alcanzado en Negociación Colectiva requiera de alguna interpretación o ampliación para su traslado al

Plan de Pensiones, la Comisión de Control dará cumplimiento al Acuerdo previo resultado de la negociación colectiva en cada Entidad Promotora afectada, con los votos favorables de la mayoría de cada parte.

Las modificaciones del Plan, una vez aprobadas según lo anteriormente dispuesto, deberán ser comunicadas a los Partícipes y Beneficiarios afectados.

## CAPITULO X.- TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN

### Art. 46. – TERMINACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

Serán causas de terminación del presente Plan de Pensiones las siguientes:

- A. Extinción de todas las Entidades Promotoras del Plan. A estos efectos, no será causa de terminación del Plan la extinción de las Entidades Promotoras por fusión, cesión, escisión u otras situaciones análogas, absorción o venta de la empresa o de parte de su actividad, o por cualquier otro supuesto de cesión del patrimonio. La sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de las Entidades Promotoras extinguidas.
- B. Ausencia de Partícipes y Beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.
- C. Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del Plan.
- D. Por dejar de cumplir los principios básicos de los Planes y Fondos de Pensiones.
- E. Por la paralización de su Comisión de Control, de modo que resulte imposible su funcionamiento, en los términos que se fijan en la normativa general aplicable.
- F. Por decisión de la Comisión de Control, con el voto favorable de la mayoría cualificada establecida en el artículo 29.2 de este Reglamento.
- G. Por decisión adoptada por las Entidades Promotoras y los Partícipes y Beneficiarios. La decisión será adoptada en el seno de cada una de las tres partes por mayoría, de forma que se alcance la unanimidad de las partes.
- H. Por las demás causas que pueda establecer la normativa vigente en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los Derechos Consolidados de los Partícipes en otro Plan de Pensiones en el que el mencionado Partícipe ostente tal condición.

Cuando alguna de las causas de terminación afecte exclusivamente a una de las Entidades Promotoras, la empresa afectada junto con la representación de sus trabajadores o en su defecto con estos deberá acordar su separación y liquidación de los derechos económicos para, en su caso, su traslado a otros Planes de pensiones. En su defecto, dicho acuerdo deberá ser adoptado por la Comisión de Control del Plan en el plazo de dos meses desde la concurrencia de dicha causa.

En caso de concurrir alguna de las causas de terminación expresadas, se comunicará a los Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios afectados, en su caso, la concurrencia de la causa específica de terminación del Plan y el inicio de los trámites de liquidación.

## Art. 47. – LIQUIDACIÓN DEL PLAN

Decidida y acordada la terminación del Plan de Pensiones, se procederá a su liquidación con arreglo a las siguientes normas:

1. El procedimiento de liquidación del Plan de Pensiones se llevará a cabo por la Comisión Liquidadora, elegida por acuerdo de las Entidades Promotoras, los representantes de los trabajadores y por los últimos actuarios intervinientes en el Plan. Esta Comisión estará bajo la supervisión de la Comisión de Control del Plan, con observancia de lo establecido en las disposiciones, correspondiéndole las siguientes funciones:
  - A. Comunicar a los Partícipes y Beneficiarios la fecha de terminación, con al menos 6 meses de antelación.
  - B. Recoger y tramitar las peticiones de aquellos Partícipes que designen un nuevo Plan de Pensiones para integrar sus Derechos Consolidados.
  - C. Recoger y, en su caso, tramitar las peticiones de aquellos Beneficiarios que designen unas garantías concretas para sus prestaciones.
  - D. Elegir un Plan de Pensiones y una Compañía Aseguradora que integre y garantice los Derechos Consolidados y prestaciones, respectivamente, de aquellos Partícipes y Beneficiarios que no realicen la petición prevista en las letras anteriores.
  - E. Supervisar la actuación de la Entidad Gestora en todo este proceso de integración y garantía.
2. Se considerará fecha de liquidación a todos los efectos la del acta de la Comisión de Control que decida iniciar el proceso liquidador.
3. Tendrán la consideración de Beneficiarios todos aquellos que justifiquen un hecho causante de contingencia cubierta por el Plan anterior a la fecha de liquidación
4. Las prestaciones correspondientes a Beneficiarios se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los Derechos Consolidados de los Partícipes.
5. Una vez abonadas las prestaciones de los Beneficiarios se cuantificarán los Derechos Consolidados correspondientes a cada Partícipe, movilizándose éstos al Plan de Empleo donde los partícipes puedan ostentar tal condición o en su defecto, al Plan que cada uno determine. La designación del Plan deberá hacerse durante el siguiente mes a la fecha de liquidación. Transcurrido este plazo sin que algún Partícipe hubiera comunicado su deseo de movilización, se procederá a la misma transfiriendo los Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control de este Plan.
6. Se comunicará la terminación a todos los Partícipes y Beneficiarios de forma inmediata.
7. Se liquidarán o garantizarán individualmente las prestaciones causadas que estén pendientes de satisfacer por el Fondo con respecto a Beneficiarios del Plan.
8. Una vez integrados todos los Derechos Consolidados y garantizadas todas las prestaciones causadas, se procederá a la disolución de la Comisión de Control.
9. Los gastos a que den lugar las operaciones de liquidación, serán a cargo del propio Plan. Una vez integrados todos los Derechos Consolidados y garantizadas todas las prestaciones causadas, se procederá a la disolución de la Comisión de Control.

No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detraer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre los Partícipes en proporción a las cuantías de sus Derechos Consolidados.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Si en el futuro la legislación española permitiera la incorporación del presente Plan al Fondo de Pensiones del Grupo Volkswagen, y el depósito del Fondo en la misma Entidad Depositaria del Fondo de Pensiones del Grupo Volkswagen, la representación social y empresarial podrán negociar sobre la conveniencia de dichas incorporación y depósito.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La presente disposición afecta a los trabajadores ingresados en la empresa antes del veintiocho de noviembre de dos mil uno.

La inclusión en el Plan de Pensiones tendrá carácter voluntario, por lo que sólo serán incluidos en el mismo si manifiestan su voluntad en tal sentido a la empresa de manera expresa y escrita. La voluntad de inclusión en el Plan podrá ser manifestada por el trabajador a la empresa durante el mes de Octubre de cada año y producirá efectos a partir del día primero de Diciembre siguiente.

Los trabajadores que en la forma y plazos señalados en el párrafo anterior no manifiesten por escrito al promotor 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 igual al importe de las aportaciones previstas en el número 2 del apartado A) de los Anexos de Incorporación, a fin de que puedan con su importe sufragar otros planes de previsión social elegidos por ellos mismos, si así lo desean. En este supuesto el cobro del complemento de previsión se mantendrá mientras el trabajador permanezca al servicio de la empresa.

La aportación empresarial al Plan señalada en el nº 2 del apartado A) de los Anexos de Incorporación alcanzará como mínimo el importe correspondiente a doce mensualidades anuales del valor del primer trienio, pudiendo el partícipe decidir que todos o algunos de los trienios restantes, siguientes al primero y por su mismo orden, se le abonen mensualmente en forma de complemento de previsión aludido en el párrafo anterior. El partícipe comunicará a la entidad promotora por escrito su decisión durante el mes de Octubre, pudiéndola variar una sola vez cada doce meses, y producirá sus efectos a partir del día primero de Diciembre. La aportación mínima anual se seguirá efectuando obligatoriamente mientras el partícipe activo mantenga dicha condición.

La aportación obligatoria empresarial al Plan se mantendrá hasta que el partícipe cumpla la edad de 65 años o hasta la fecha de su cese en la empresa, si es anterior.

Los trabajadores comprendidos en esta disposición continuarán acogidos a la póliza de seguro de vida previsto en el Convenio Colectivo de SEAT, mientras permanezcan al servicio de la empresa hasta que cumplan los 65 años de edad, sin derecho a la aportación empresarial señalada en el nº 1 del apartado A) de los Anexos de Incorporación, ni a la prestación definida correspondiente a dicha aportación.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Para la resolución de aquellos conflictos que la Comisión de Control no pudiera resolver, así como para la interpretación controvertida de este Reglamento, se podrá recurrir al arbitraje de equidad, o al Tribunal Laboral de Cataluña, o a cualquier otra Instancia que las partes litigantes acordasen.

Todos aquellos empleados que no se adhieran al nuevo Plan de Pensiones en los términos indicados en el presente Reglamento, perderán todo derecho a lo estipulado, en cualquier otra norma, convenio colectivo o disposición equivalente preexistente, en cuanto a la cobertura de jubilación.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

#### **A.- ELECCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PROMOTORA**

La Comisión Promotora del Plan de Pensiones se ajustará al sistema de designación por los representantes de los trabajadores previsto en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, y estará constituida por 8 miembros, cuatro representantes del Promotor y cuatro en representación de los Potenciales Partícipes.

Los representantes del Promotor serán designados por éste y los que representen a los Potenciales Partícipes lo serán por designación de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la Entidad Promotora.

## **B.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PROMOTORA**

Corresponderán a la Comisión Promotora las siguientes funciones:

1. Aprobación del Proyecto de Plan de Pensiones.
2. Selección del Fondo de Pensiones al que adscribir el Plan y presentación del proyecto del Plan de Pensiones a la Comisión de Control de dicho Fondo, a efectos de su admisión salvo inexistencia de la misma, en cuyo caso se presentará para su admisión ante la Entidad Gestora y Promotor del Fondo.
3. Formalización del Plan de Pensiones, suscribiendo los documentos necesarios e instando a la adhesión de los Potenciales Partícipes, pasando éstos en este acto a la condición de Partícipes del Plan de Pensiones.
4. Convocatoria de las primeras elecciones o el procedimiento para la designación de los representantes de los Partícipes en la Comisión de Control del Plan.
5. Las funciones propias de la Comisión de Control del Plan hasta que la misma se constituya.

## **C.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PROMOTORA**

1. La Comisión Promotora elegirá un Presidente, entre los representantes de los Potenciales Partícipes, y un Secretario por designación de la Entidad Promotora.
2. El Presidente convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates.
3. El Secretario redactará las Actas, llevará los libros y será el receptor de las cuestiones que se susciten.
4. Quedará válidamente constituida cuando debidamente convocada, concurren la mayoría de sus miembros.
5. De cada reunión se levantará un Acta que deberá ser aprobada por los miembros asistentes, la cual, irá firmada por el Secretario con el visto bueno del Presidente.
6. Las decisiones de la Comisión Promotora se adoptarán por consenso.

## **ANEXO DE INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA PROMOTORA**

### **A) APORTACIONES**

1. Aportaciones para las contingencias de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta para el trabajo en prestación definida que el Plan cubrirá obligatoriamente mediante contrato de seguro.

La Entidad Promotora realizará las aportaciones correspondientes a la prima de seguros necesaria para garantizar la percepción del capital asegurado por las contingencias de Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo. Estas prestaciones estarán obligatoriamente aseguradas y si la póliza que cubra el aseguramiento de estas prestaciones prevé participación en beneficios, ésta se destinará obligatoriamente a reducir la prima de la siguiente anualidad, limitándose en todo caso la responsabilidad de los promotores al pago de la prima correspondiente.

El capital asegurado a favor del beneficiario será de la cuantía siguiente, según categorías:

<u>Categoría</u>	<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
Of. Auxiliar	A	19.286,20
	B	20.289,93
	C	23.529,09
Of. 3ª y resto Categorías	A	27.681,29
	B	28.997,41
	C	30.327,32
	D	31.695,00
2ª Categoría	A	28.997,41
	B	30.327,32
	C	31.695,00
	D	33.086,52
1ª Categoría	A	31.695,00
	B	33.086,52
	C	34.541,96
	D	36.076,63
Encargados, Asimilados y Of. 1ª especial	A	34.541,96
	B	36.076,63
	C	37.512,03
	D	39.218,31
Jefes 2ª	A	37.512,03
	B	39.218,31
	C	41.446,47
	D	43.668,46
Jefes 1ª	A	41.446,47
	B	43.668,46
	C	46.058,98
	D	48.424,94

En caso de muerte causada por accidente de trabajo se duplicará a favor del beneficiario el importe del capital asegurado.

El capital asegurado se actualizará anualmente en la proporción que se acuerde en Convenio Colectivo.

2. Aportaciones para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento en aportación definida:

Las aportaciones del promotor a favor del trabajador se iniciarán al cumplir los tres años de prestación de servicios del partícipe en la empresa y serán de la cuantía mensual siguiente:

<u>Años</u>	<u>Aportación euros</u>
Del 4º al 6º	11,33
Del 7º al 9º	26,39
Del 10º al 12º	45,12
Del 13º al 15º	63,84
Del 16º al 18º	86,37
Del 19º al 21º	108,91
Del 22º al 24º	135,12
Del 25º al 27º	161,34
Del 28º al 30º	187,55
A partir del 31º	213,76

Las aportaciones se efectuarán en doce meses naturales, más cuatro aportaciones extraordinarias por año, coincidentes estas últimas con las gratificaciones extraordinarias. Su importe se actualizará en la proporción en que se acuerde en Convenio Colectivo.

Los años de permanencia del personal ingresado en los días comprendidos entre el uno y el quince del mes se contarán a partir del día uno del propio mes. Los del personal ingresado entre el dieciséis y el último día del mes, se contarán a partir del día uno del mes siguiente.

Las aportaciones de la empresa al Plan de Pensiones cesarán al cumplir el trabajador los sesenta años de edad, o en la fecha en que cause baja en la empresa, si es anterior a dicha edad, salvo lo previsto en la disposición adicional 2ª.

## **B) PRESTACIONES**

### CUANTIA DE LAS PRESTACIONES

#### **1. Prestación de Jubilación:**

El importe a percibir será el fondo acumulado (Derecho Consolidado) en el Plan de Pensiones a la fecha de Jubilación ajustado a la fecha de cobro con la evolución experimentada por el mismo.

#### **2. Prestación de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados:**

El importe a percibir será:

- Fondo acumulado (Derecho Consolidado) a la fecha de la contingencia, y adicionalmente y exclusivamente en el caso de que la incapacidad sea permanente y absoluta, el importe establecido en el nº 1 del anterior apartado A), o respecto del personal excluido del Convenio Colectivo, el que le corresponda por su contrato individual.

En todo caso la cuantía final de la prestación se ajustará a la evolución experimentada por el Plan hasta la fecha de cobro.

#### **3. Prestación de Fallecimiento:**

El importe a percibir será:

- Fondo acumulado (Derecho Consolidado) a la fecha de la contingencia, y adicionalmente el capital asegurado por el importe establecido en el nº 1 del anterior apartado A), o respecto del personal excluido del Convenio Colectivo, el que le corresponda por su contrato individual.

En todo caso la cuantía final de la prestación se ajustará a la evolución experimentada por el Plan hasta la fecha de cobro.

MOTIVO / PARENTESCO	TIEMPO	MISMA PROVINCIA	PROVINCIA LIMITROFE	OTRAS PROVINCIAS	JUSTIFICANTES
<b>MATRIMONIO</b>					
* Trabajador	15 d/n				Libro de familia, certificado Juzgado Iglesia o invitación
* Hijos y hermanos	1 d/n				
* Padres y hermanos políticos	1 d/n				
<b>ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN, ACCIDENTE</b>					
* Cónyuge, hijos, nietos, abuelos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos	2 d/n	2 d/n	3 d/n	4 d/n	Estancias > de 48 horas o justificante médico del hospital, donde deberá constar la gravedad
* Pareja de hecho	2 d/n	2 d/n	3 d/n	4 d/n	
<b>INTERVENCION QUIRURGICA GRAVE</b>					
* Cónyuge, hijos, nietos, abuelos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos	2 d/n	2 d/n	3 d/n	4 d/n	Justificante de intervención quirúrgica, donde deberá constar la gravedad
* Pareja de hecho	2 d/n	2 d/n	3 d/n	4 d/n	
<b>DEFUNCION</b>					
* Cónyuge, hijos, nietos, abuelos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos	2 d/n	2 d/n	3 d/n	4 d/n	Esquela o documentación que acredite el parentesco
* Pareja de hecho	2 d/n	2 d/n	3 d/n	4 d/n	
<b>NACIMIENTOS</b>					
* Adopción	2 d/l				Libro de familia o certificado del Juzgado
* Hijos	2 d/l	2 d/l	3 d/n	4 d/n	
* Nietos	2 d/l	2 d/l	3 d/n	4 d/n	
<b>TRASLADO DE DOMICILIO</b>	1 d/l				Certificado de empadronamiento
<b>CONSULTAS MEDICAS</b>					
* Especialistas Seguridad Social		Sin límite			Visado previo de Servicio Médico más justificante médico
* Médicos Cabecera y particular		16 horas / año			
* Médicos para hijos disminuidos profundos		Sin límite			
<b>DONANTES DE SANGRE</b>					
* Trabajador, cónyuge, hijos y padres		Por tiempo necesario			Visado previo de Servicio Médico
* Pareja de hecho		Por tiempo necesario			
<b>EXAMENES PRENATALES Y TECNICAS DE PREPARACION AL PARTO</b>		Por tiempo indispensable			Visado previo de Servicio Médico más justificante médico
<b>PERMISOS POR DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PUBLICO</b>					
* Elecciones		Tiempo legal establecido			Justificante del Juzgado
* Jurado		Por tiempo necesario			
* Testigo		Por tiempo necesario			
* Demandado / Demandante		Por tiempo necesario			
<b>POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 9 MESES (Padre o Madre, si los dos trabajan)</b>		Una hora ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, o reducción de la jornada diaria en 1/2 hora (que podrán acumularse en la cuenta de horas personal)			Justificante de empresa del otro cónyuge o pareja de hecho, si no trabaja en SEAT

NOTA.- Para la consideración de pareja de hecho se deberá presentar certificación de registro público en que conste la relación de pareja