

La plantilla de SEAT estamos recibiendo todo el "despropósito" que ha supuesto el ya bautizado como "dieselgate" con preocupación lógica, y con toda la desinformación que la empresa suele practicar con los trabajadores y hasta con la Representación Social al completo.

Pero de lo que ya conocemos como seguro que nos han afectado las decisiones del Consorcio la CGT queremos destacar:

- que llevamos sin recibir los beneficios repartidos en Alemania todo el tiempo que llevamos perteneciendo al Grupo. Eso los trabajadores, porque los directivos, managers y otros cargos de responsabilidad sí que reciben bonus aumentados por los de resultados del Grupo.
- que todas las políticas de ventas y producciones las han decidido siempre desde Alemania, llevándonos a todos los cambios que les ha parecido realizar, cuestión que ya hemos denunciado muchas veces por los perjuicios que han significado para la marca y por tanto para la plantilla.
- que congelamos nuestro salario para poder optar a la fabricación del Audi Q3, y llevamos esa pérdida arrastrada desde 2009.

Por eso, por todo lo que la plantilla lleva entregado a un Consorcio que nunca nos ha regalado nada, en esta próxima negociación de convenio tenemos que ir a por todas, y mejorar nuestras condiciones de jornada, menor flexibilidad, cuestiones sociales y económicas.

En este y en próximos Paso a Paso, os planteamos que entre todos aportemos las necesidades que tenemos como plantilla y hagamos las propuestas para la mejora en el convenio

TODOS JUNTOS POR UN CONVENIO DE RECUPERACIÓN



MÁS EN EL PERIÓDICO

- La revisión de las inversiones de Volkswagen deja en el aire los planes para Seat
- La lista de motores de Volkswagen afectados se amplía con uno más
- Las exportaciones alemanas sufren su mayor caída desde enero del 2009
- Volkswagen lanzará a reparar los motores afectados en enero

SUMARIO

- EDITORIAL(TODOS JUNTOS POR UN CONVENIO DE RECUPERACIÓN) .
- DESMENUCEMOS EL CONVENIO.
- TIEMPO DE TRABAJO
 - JORNADA
 - CUENTA DE HORAS.
- UNA REFLEXIÓN.

DESMENUCEMOS EL CONVENIO

Os planteamos que tras leer el redactado del convenio de cada uno de los puntos que os presentemos, rellenéis el espacio que dejaremos a continuación, con vuestras propuestas de mejora.



TIEMPO DE TRABAJO

Dentro de los llamados "títulos" de nuestro convenio, el dedicado al tiempo de trabajo entendemos que es realmente el que más nos afecta en nuestra vida. Este título incluye la jornada laboral que realizamos al año, la famosa bolsa de horas, los turnos adicionales y turnos especiales.

Vamos por partes:

TIEMPO DE TRABAJO JORNADA

Art. 73.- Jornada laboral.-

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

2.- Para los trabajadores a turnos rotativos la jornada diaria será de 8 horas de presencia, dentro de las cuales quedarán comprendidos los periodos de descanso y los tiempos de las pausas (artículo 102), que no serán retribuidos. En consecuencia, la jornada de prestación real y efectiva de trabajo de estos trabajadores será de 1.557,43 horas para cada uno de los años mencionados. Para el resto del personal la jornada laboral será de 8 horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo. Los periodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo primero y no serán retribuidos.

3.- Para los trabajadores de trabajos continuados la jornada de presencia en el centro de trabajo será de 8 horas diarias, todas las cuales serán de trabajo real y efectivo. Se consideran trabajos continuados aquéllos que por su naturaleza se efectúan en todos los días del año. No obstante, estos trabajadores podrán consumir el bocadillo dentro de su jornada de trabajo.

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

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



LAS HORAS EXTRAS SON POSITIVAS, CREAN EMPLEO

Art. 74.- Cuenta de horas.-

1.- Cuenta de horas personal:

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

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

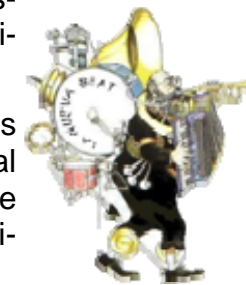
1.3.- Cuando la jornada laboral se amplíe, el trabajador/a percibirá el mismo salario básico. Las horas trabajadas en exceso servirán en primer lugar para cancelar las horas negativas si las hubiese. Una vez recuperadas éstas en su totalidad, las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas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

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

1.5.- En la cuenta de horas personal del trabajador/a, con independencia de las horas acumuladas en positivo o en negativo de forma colectiva, también podrán acumularse en positivo o en negativo las horas acordadas de forma individual entre el trabajador/a y su jefatura. Asimismo, el Comité Intercentros podrá acordar con la dirección de la empresa las soluciones que, en cada caso, convengan a los supuestos de acumulaciones excesivas de horas individuales.

1.6.- A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas personal se liquidará con la liquidación del finiquito al precio vigente en el momento del cese. En caso de excedencia voluntaria, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en ese momento, sin esperar a que se produzca el cese definitivo.

1.7.- El personal con cuenta de horas en negativo podrá disfrutar 1 día al año a cargo de su cuenta de horas de acuerdo con su jefatura durante la vigencia del Convenio.



2.- Cuenta de horas colectiva:

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

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

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

2.4.- En situaciones de baja actividad productiva que generen excedentes temporales de personal, la jornada laboral básica podrá ser reducida, evitando de esta manera la utilización de expedientes de regulación de empleo (E.R.E.). Por otro lado, en situaciones de elevada actividad productiva, la jornada laboral básica podrá ser ampliada, pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.

2.5.- La reducción de la jornada laboral básica se realizará: a) Acordando en el calendario laboral días de inactividad (días de no producción) de lunes a viernes, adicionales a los días de descanso por Jornada Industrial. b) Organizando rotativamente y de forma colectiva días de descanso individual de lunes a viernes, adicionales a los días de descanso por Jornada Industrial.

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

2.7.- La ampliación de la jornada laboral básica se realizará acordando en el calendario laboral: a) Días de trabajo (días de producción) de lunes a viernes por encima de la jornada laboral básica. b) Días adicionales de trabajo (días adicionales de producción) en fines de semana.

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

UNA REFLEXIÓN

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

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

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

3.- Unificación de las cuentas de horas:

3.1.- Las cuentas de horas de los trabajadores se unificarán en los siguientes casos: a) Cuando ambas cuentas, individual y colectiva, estén en positivo o en negativo. b) Cuando una de las dos cuentas llegue a cero. c) Cuando lo solicite el trabajador/a.

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

El trabajo adicional firmado en convenio, está significando un aumento exagerado de nuestra jornada laboral anual, y una apuesta insolidaria con la situación de desempleo en el país, de la empresa y el sindicalismo de colaboración con la misma.

Contra ello la CGT nos hemos opuesto con huelgas en el caso de los sábados adicionales, denuncia en el caso del artículo 127 de convenio que permite cambiar las horas acumuladas por coches y demás aspectos económicos, y denuncia por negociar fuera del ámbito de la mesa negociadora de convenio la ampliación del ámbito de aplicación de los llamados Turnos Especiales.

En todo caso la CGT parte del irrevocable convencimiento de que las horas extras deberían ser eliminadas para poder repartir mejor el trabajo y la riqueza, y conseguir así una sociedad más justa, como marcan nuestros objetivos estatutarios.

Pese a ese irrevocable convencimiento, aquí al lado tenéis el redactado de convenio sobre la compensación, al que en otra edición de estos especiales añadiremos el artículo 127, para su debate sosegado entre la plantilla..

TU PROPUESTA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO