

VIGENCIA Y ÁMBITO

1.- El Convenio tendrá cinco años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015.

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.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de SEAT, S.A., y a todo su personal, con la excepción del personal directivo y extraconvenio.

MÓDULO DE FLEXIBILIDAD

2.- NÚMERO DE TURNOS ADICIONALES DE PRODUCCIÓN EN FINES DE SEMANA

Se podrán organizar turnos adicionales en 42 fines de semana como máximo, no pudiendo ser convocados en aquellos que coincidan con festivos oficiales, vísperas de las vacaciones colectivas para el personal que inicie sus vacaciones en esa fecha, los que están situados entre dos fiestas y las vísperas de los días de Reyes y San Juan.

En el marco del acuerdo sobre el calendario básico anual, se informará sobre la previsión del número de turnos en fin de semana en el año por líneas de producción.

Las necesidades de turnos adicionales de producción en fin de semana se acordarán con la Representación Social en los correspondientes calendarios mensuales.

3.- NÚMERO DE TURNOS SEMANALES DE PRODUCCIÓN

1.- Como regla general se establecen 15 turnos semanales de lunes a viernes, pudiéndose, por motivos de lanzamientos y puntas de demanda, establecer turnos adicionales de producción en fin de semana.

Estos turnos adicionales en fin de semana se acordarán con la Representación Social en los correspondientes calendarios mensuales.

Los turnos adicionales de producción podrán afectar a todo el personal de producción y, adicionalmente, al que sea necesario para la actividad productiva.

En caso de desconvocatoria del turno adicional de producción con una antelación menor a 48 horas se compensará al trabajador con 6 horas que irán a la cuenta de horas colectiva del trabajador, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa.

Cuando se realice producción en fin de semana, el personal de mantenimiento realizará sus funciones de mantenimiento preventivo y correctivo durante el turno de mañana, tarde o noche, inmediatamente posterior al último turno de producción, rotando de tal manera que ningún trabajador de mantenimiento deba trabajar por esta causa más de dos festivos consecutivos de forma obligatoria.

2.- Cuando la necesidad del trabajo en fin de semana sea otra a la realización de producción, y en casos excepcionales, como lanzamientos de modelos, recuperaciones motivadas por averías en línea, falta de suministro, etc., se podrá convocar el turno para el personal necesario y voluntario previo acuerdo con la Representación Social y hasta con 48 horas de antelación.

La Dirección elegirá a los trabajadores afectados de entre los voluntarios, siempre que sean los adecuados en número e idoneidad, procurando la rotación de los trabajadores de la dependencia.

Las referidas medidas de flexibilidad acordadas oportunamente entre las representaciones de la empresa y de los trabajadores, podrán permitir en casos de máxima necesidad, el mantener la fábrica abierta durante 328 días al año.

4.- FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES

Las vacaciones colectivas de verano serán de 4 semanas consecutivas como regla general.

La necesidad del fraccionamiento se determinará una vez agotada la máxima capacidad y flexibilidad en la empresa para el correspondiente año.

No obstante, por acuerdo con la Representación Social, se podrá fraccionar 1 semana individual cuyo disfrute se realizará a lo largo del año excepto en las 12 semanas del corredor de vacaciones. Las 3 semanas colectivas consecutivas se disfrutarán durante los meses de julio y agosto en el marco del establecimiento del corredor de vacaciones.

En su caso, el fraccionamiento de vacaciones deberá acordarse en el calendario básico anual, el cual especificará también las áreas o dependencias afectadas necesarias para la actividad productiva.

Los días de disfrute de la semana desplazada, 5 días laborables, se asignarán por sorteo que se celebrará durante la semana siguiente al acuerdo del calendario básico anual; no obstante, entre trabajadores de la misma especialidad ó categoría profesional, que pertenezcan al mismo taller, y sin que esto genere una alteración en el desarrollo normal del trabajo, podrán cambiarse dichos días; también podrán cambiarse los días de disfrute mediante acuerdo con la jefatura.

La empresa podrá contratar a trabajadores para cubrir los períodos vacacionales.

Los días desplazados referidos anteriormente serán compensados con el *Plus desplazamiento vacaciones* recogido en las Tablas Salariales.

Dicho plus se pagará siempre que exista la necesidad de desplazamiento, aún cuando exista voluntariedad por parte del trabajador.

5.- TRABAJO ADICIONAL A LA JORNADA LABORAL BÁSICA ANUAL INDIVIDUAL

Los días de trabajo de lunes a viernes que excedan la jornada anual individual del trabajador se compensarán con acumulación en la cuenta de horas colectiva.

Los primeros diez días de trabajo correspondientes a turnos adicionales de producción en fin de semana ó festivo se compensarán, a elección del trabajador manifestada antes del inicio del año natural, según una de las siguientes dos modalidades compensatorias:

A.- Pago de las horas trabajadas, más el *Plus de festivo* recogido en las Tablas Salariales, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en el resto de turnos de fin de semana ó en festivo.

B.- Acumulación en la cuenta de horas individual, más el *Plus de festivo* recogido en las Tablas Salariales, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en el resto de turnos de fin de semana ó en festivo.

El día trabajado se disfrutará, de acuerdo con la jefatura, necesariamente durante los tres meses siguientes.

A partir del decimoprimer día de trabajo en fin de semana o festivo se compensará el día trabajado con acumulación en la cuenta de horas individual, más el *Plus de festivo* recogido en las Tablas Salariales, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en el resto de turnos de fin de semana ó en festivo.

El día trabajado se disfrutará, de acuerdo con la jefatura, necesariamente durante los tres meses siguientes.

Estas situaciones podrán generar la contratación de personal.

6.- UNIFICACIÓN BOLSA DE HORAS

Se unificarán las bolsas de los trabajadores en los casos en que ambas, la Individual y la Colectiva, estén en positivo ó ambas estén en negativo.

En caso de Bolsa Individual positiva y Bolsa Colectiva negativa ó de Bolsa Individual negativa y Bolsa Colectiva positiva, las bolsas se unificarán cuando una de las dos llegue a 0.

7.- BAJAS IT ANTES DEL INICIO DE VACACIONES

La incapacidad temporal iniciada antes de la fecha de comienzo de las vacaciones de verano o de Navidad, 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, y, si no hubiera acuerdo, inmediatamente después a la fecha de alta. Este mismo régimen se aplicará al descanso por maternidad.

MÓDULO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Durante el año 2011 y 2012 una Mesa de Trabajo paritaria, desarrollará un nuevo sistema de clasificación profesional. En ningún caso se derivará, de la aplicación del nuevo sistema, una reducción de la masa salarial. Su aplicación se establecerá a partir del año 2013 previo acuerdo entre la Representación de la Empresa y la Representación Social.

9.- PROMOCIONES

El sistema de promociones se revisará siendo la aplicación del nuevo sistema inmediata desde el momento en el que se haya definido y acordado el nuevo proceso por la Representación de la Empresa y la Representación Social.

10.- TRABAJO EN EQUIPO

El portavoz de equipo será elegido por los miembros del equipo de entre un máximo de tres candidatos y un mínimo de dos, presentados por la jefatura. Asimismo el plus de portavoz se incrementará en un 20%.

MÓDULO DE RETRIBUCIÓN

11.- INCREMENTO SALARIAL

Año 2011.-

Con efectos a partir de 1º de Enero de 2011, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el IPC previsto Estatal para ese año, incrementado en un 0,2 por ciento, ya aplicado con efectos de enero 2011.

Si durante el año 2011 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 siguiente.

Año 2012-2015.-

Con efectos a partir de 1º de Enero, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el IPC previsto Estatal para esos años.

Si durante esos años el Índice de Precios al Consumo constatado desde el 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 siguiente.

12.- RETRIBUCIÓN VARIABLE SEGÚN RESULTADOS OPERATIVOS

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

- Años de R.O. negativo: por cada 25 millones de euros que el R.O. haya mejorado el R.O. previsto, al incremento salarial acordado, se le añadirá un 0,1% de la retribución anual del trabajador en el último año, siendo el máximo incremento por este sistema de un 0,5%.

El incremento resultante:

- Será incluido en Tablas Salariales a partir del mes de abril del año en curso.
 - Se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero del año correspondiente.
- Años de R.O. positivo: se introduce un nuevo pago, único y no consolidable en tablas, de máximo 500€, debiéndose cumplir para ello el 100% de los objetivos establecidos antes del inicio del año para los siguientes parámetros:
 - R.O.: (pondera un 30%) la consecución del objetivo previsto de R.O. supondrá un pago de 150 €.
 - Productividad: (pondera un 30%) la consecución del objetivo previsto de productividad supondrá un pago de 150€.
 - Calidad: (pondera un 40%) la consecución del objetivo previsto de calidad supondrá un pago de 200€.

En caso de la no consecución de los objetivos fijados para cada uno de estos parámetros, se establecerá una reducción proporcional a la del objetivo obtenido en cada uno de ellos.

Para el año 2011, el posible incremento por el nuevo sistema de Retribución Variable hasta el 0,2% será absorbido por el incremento, ya acordado y aplicado en el marco de la negociación para la adjudicación del Q3, del 0,2 % adicional al IPC.

13.- RETRIBUCIÓN VARIABLE SEGÚN RENDIMIENTO INDIVIDUAL

Durante los años 2011 y 2012 una Mesa de Trabajo paritaria desarrollará un sistema, con conceptos diferenciados para el personal Directo e Indirecto, que evalúe el rendimiento del trabajador y lo vincule a una retribución variable. Su aplicación se establecerá a partir del año 2013 previo acuerdo entre la Representación de la Empresa y la Representación Social.

14.- NUEVA CATEGORÍA DE ENTRADA

Se establece como categoría mínima de entrada la que hasta ahora viene denominándose como de Oficial Auxiliar letra "B", manteniéndose los plazos de promoción de manera que, contando a partir de la fecha de ingreso, el trabajador será Oficial de 3ª desde el vigésimo quinto mes en lugar de desde el trigésimo séptimo mes.

15.- DIETAS Y KILOMETRAJE

En el seno de la comisión paritaria correspondiente, se discutirá y acordarán los importes en concepto de dietas y kilometraje.

16.- SIMPLIFICACIÓN DE NÓMINA

La empresa presentará una propuesta a la representación social con un modelo simplificado de nómina para su aplicación inmediata.

17.- RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Con la finalidad de introducir mejoras retributivas efectivas para los empleados se pondrá en funcionamiento un esquema retributivo mediante el que los empleados podrán distribuir una parte de su masa salarial en conceptos que no constituyen renta, conceptos tales como el seguro médico ó los tickets guardería.

De esta manera, y gracias a las ventajas fiscales de estos productos, el trabajador podrá incrementar su retribución anual neta.

Este esquema retributivo se desarrollará bajo las siguientes premisas:

- El trabajador optará voluntariamente a este sistema. Cada año podrá decidir si varía la parte retributiva a flexibilizar ó si deja completamente el sistema.
- Las retribuciones que reciba el trabajador en conceptos exentos de IRPF ascenderán hasta el límite legal.
- El optar por este esquema retributivo supondrá la necesidad de realizar una novación contractual.

18.- PLAN DE IGUALDAD

En el momento de la firma del XVIII Convenio Colectivo se procederá también a la firma del Plan de Igualdad elaborado en colaboración de representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

19.- PERMISOS RETRIBUIDOS

- Parejas de hecho: tras constituirse en pareja de hecho, el empleado podrá disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido, el mismo tiempo que se concede por matrimonio.
- Casos de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y accidente del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos, tanto naturales como políticos: el empleado podrá disfrutar de los dos días de permiso que le pertenecen cuando él decida; el requisito es que sea dentro del período de tiempo que dure la hospitalización, intervención quirúrgica o situación que de derecho a disfrutar de ese permiso.
De igual modo se incluye, dentro de este permiso, los supuestos de hospitalización por parto natural de hijas, madres, hermanas, nietas y abuelas, tanto naturales como políticas.
- Defunción de hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y cónyuges: pasa de dos a tres días naturales.
Cuando la causa del permiso implique la necesidad de desplazamiento a una provincia limítrofe el permiso será de 4 días naturales; si es a provincia no limítrofe será de 5 días.
- Lactancia: las horas del permiso de lactancia podrán ser acumuladas y disfrutadas inmediatamente después de la baja por maternidad.
- Traslado de domicilio: se podrá disfrutar el día de permiso por traslado durante los dos meses siguientes a la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio.