

ACTA Nº3 DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEAT S.A

PRESIDENTE

Salvador Álvarez Vega

SECRETARIA

Naiara Gálvez Rodrigo

REPRESENTACIÓN EMPRESA

Enrique Andrade Mollón
Juan Manuel Antolín Rodríguez
José Luis Astoreca Leguina
Miguel Carrión Muñoz
Serafi Del Arco Manjón
Jordi Mesía Castellarnau
Pedro Ramírez Santiago
José Vicente Rausell
Juan Ramón Rodríguez González
Luis Rojas Robles
Xavier Ros Hernández
Juan Sánchez Quesada
Jerónimo Sánchez Sales

COMITÉ INTERCENTROS

Matías Carnero Sojo	UGT
David Aliaga Moreno	UGT
Miguel Ángel Jiménez Díaz	UGT
Jordi Roque Rodríguez	UGT
Guillermo Palma Gil	UGT
José Javier Espín Montalbo	UGT
Manuel Fernández Suazo	UGT

David Matellán Soto	CCOO
Manuel Gálvez Gómez	CCOO
Manuel García Cuesta	CCOO
Carmen Olivera Pérez	CCOO

Diego J. Rejón Bayo	CGT
Francisco Selas Parrilla	CGT

OBSERVADORES

Juan Carlos Rodríguez Portillo (Dirección de CTS, S.A)
Herbert Steiner (Dirección de GEARBOX DEL PRAT S.A)
Faustino Martín García (UGT CTS S.A)
Sergi Gomila Valls (CCOO CTS S.A)
Enrique Fernández Domínguez (UGT de GEARBOX DEL PRAT S.A)
Carlos Montías Morales (CCOO de GEARBOX DEL PRAT S.A)
Juan Colomar Muro (CCOO de GEARBOX DEL PRAT S.A)

Naiara

S. Ash

En Martorell a 19 de mayo de 2011, en la Fábrica de Martorell, se reúne la Comisión Negociadora del XVIII Convenio Colectivo de la Empresa SEAT S.A, integrada por las personas arriba indicadas, siendo las 14,00 horas.

Al iniciar la Sesión, la representación de la empresa procede a presentar a D. Salvador Álvarez Vega y Dña. Naiara Gálvez Rodrigo, quienes se incorporan en esta sesión y actuarán como Presidente y Secretaria de la Comisión Negociadora. Asimismo, felicita a toda la representación social por haber presentado una plataforma unitaria de negociación.

A continuación, el Presidente toma la palabra y agradece la confianza depositada en él para el desempeño de la Presidencia de la Comisión Negociadora del XVIII Convenio Colectivo de SEAT, que sin duda será un referente para otras empresas y para la negociación colectiva sectorial. Asimismo, felicita también a la representación social por presentar una plataforma unitaria y manifiesta su intención de colaborar durante las negociaciones del Convenio a fin de su buen desarrollo y que se alcance un acuerdo final beneficioso para todos.

Posteriormente, se procede a la lectura del Acta de la 2ª reunión, siendo aprobada y firmada por todas las partes.

Por parte de la representación del sindicato CGT se propone que, con anterioridad a las reuniones de la Comisión Negociadora, se remita por mail a la representación social un borrador del acta de la reunión anterior a fin de proceder a su análisis.

El portavoz de la Dirección manifiesta que se valorará dicha propuesta. Además señala que se tiene por recibida la Plataforma unitaria de negociación facilitada por la representación social, la cual queda incorporada a la presente Acta como Anexo I a la misma, así como el documento relativo a "Otros temas acordados fuera de la Plataforma". En este sentido anuncia que en la siguiente reunión de la Comisión Negociadora se expondrá la valoración económica de la Plataforma presentada por la representación social.

El portavoz de UGT solicita la palabra con el fin de que cada uno de los sindicatos (UGT, CCOO, CGT) exponga los aspectos principales propuestos en la Plataforma unitaria presentada, procediendo a continuación cada uno de los portavoces de la representación social a explicar dicha Plataforma.

El portavoz de UGT, con carácter previo, en relación a los despidos producidos en el mes de enero de 2010, solicita a la empresa que se convoque la comisión de seguimiento constituida al efecto a la mayor brevedad posible.

En cuanto al contenido de la Plataforma unitaria presentada, expone los siguientes aspectos:

- Vigencia: Dependerá de los términos en los que se desarrolle el proceso de negociación, así como de su duración. Se valora como posible periodo de vigencia la de 5 años.
- Condiciones económicas:

- Incremento por encima del IPC anual con mantenimiento de la cláusula de revisión salarial que contempla el Convenio Colectivo actual.
- Establecer una 17ª paga, en base a la compensación del trabajo en equipo.
- Establecer un sistema de reparto de beneficios similar al existente en Volkswagen-Audi, todo ello con el fin de intentar lograr la equiparación con otras empresas del grupo.
- Abono de una paga única para la plantilla tras la firma del XVIII Convenio Colectivo, cuyo objetivo es compensar el esfuerzo realizado por parte de los trabajadores.
- Modificación de la categoría profesional de ingreso y establecimiento de un sueldo mínimo de 1000 euros y reducción de los plazos para acceder a la categoría de Oficial 3ª (letra C) con el fin de fomentar la productividad y la motivación de los empleados.
- Consecución de la letra D a los 8 años.
- Buscar fórmulas con el fin de hacer desaparecer los topes existentes en el sistema retributivo vigente, mediante la inclusión de la letra E en las tablas salariales del Convenio
- Desbloqueo de los trienios
- Mejorar los pluses abonados los días festivos, por la vía económica o mediante compensación horaria. Se argumenta que la compensación de dichos pluses actualmente es la más baja comparativamente con el resto de empresas de automoción.
- Mejorar la situación económica del portavoz, con el fin de que se premie la responsabilidad que ostenta.
- Crear los pluses de polivalencia y de comisión de servicios entre centros.

Por último propone que el XVIII Convenio Colectivo no se redacte en base al Convenio actual, sino que se proceda a redactar un nuevo convenio colectivo, moderno y acorde con la situación actual real.

Posteriormente, toma la palabra el portavoz de CCOO, quien plantea con carácter previo las siguientes cuestiones:

- Se solicita a la empresa que de cumplimiento al acuerdo alcanzado relativo al reingreso de los trabajadores que fueron despedidos en enero de 2010, dado que el plazo de reingreso acordado finalizaría en julio de 2011. En relación con dicho

naed

S. A. L.

acuerdo, continúan a la espera de una oferta de prejubilaciones y de la descripción de los puestos.

- Se muestra conformidad con lo expuesto por parte de UGT en cuanto a realizar una nueva redacción del Convenio Colectivo con el fin de facilitar su comprensión y actualizarlo a la situación actual.

En cuanto al contenido de la Plataforma unitaria presentada, expone los siguientes aspectos:

- o Jornadas y permisos:
 - Reducción de la jornada hacia las 35 horas semanales e incremento de los días de reducción de jornada.
 - Inclusión de los permisos retribuidos en el Convenio Colectivo y asimilación con los previstos en el Convenio Colectivo Provincial del metal de Barcelona.
 - Inclusión de 10 horas en la cuenta de horas por cada día de Jornada Industrial trabajado en lugar de las 8 horas actuales.
 - Inclusión en el Convenio del derecho a disfrutar del periodo vacacional en los casos de Incapacidad temporal de acuerdo con lo resuelto por la sentencia dictada en enero de 2009 por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
- o Temas sociales:
 - Elaboración de un Plan de Igualdad.
 - Incorporar un plan de jubilaciones anticipadas, similar al contemplado en el Convenio Colectivo que resulta de aplicación en el centro de trabajo de Pamplona.
 - Mejora del transporte colectivo.
 - Mejora de la aportación empresarial al Plan de Pensiones, teniendo en cuenta que la empresa se ahorra las cotizaciones sociales de las actuales aportaciones.
 - Ubicar ambulancias junto a los botiquines.
 - Inclusión de una ayuda para guardería.

El portavoz de CGT plantea como cuestión previa que además de los despidos producidos en enero de 2010, el trabajador D. Alberto García Enrici fue uno de los afectados en el Expediente de Regulación de Empleo tramitado en el año 2005 y su expediente actualmente está pendiente de resolverse.

En cuanto al contenido de la Plataforma unitaria presentada, expone los siguientes aspectos:



- Inclusión en el Convenio Colectivo de un Plan de Jubilaciones anticipadas, dado que actualmente 178 personas de más de 61 años están pendientes de que se suscriba un acuerdo con la empresa que posibilite su jubilación anticipada.
- Ampliación y mejora de la línea de transporte existente en Martorell, Zona Franca y Gearbox.
- Instalación de desfibriladores en el centro de trabajo e impartición de cursos a la plantilla relativos a su uso.
- Beneficios sociales:
 - Mejora de la calidad de la ropa y aumento de la ropa facilitada a la plantilla.
 - Mejorar las condiciones de financiación a empleados y familiares para la adquisición de vehículos de SEAT.
 - Aumento de los descuentos en recambios.
 - Implantar un sistema de leasing que resulte aplicable a toda la plantilla.
 - Ampliar la cantidad destinada al Fondo Social dado que no se ha modificado desde hace 22 años.
 - Incremento del precio abonado en concepto de kilometraje y de los importes abonados en concepto de dietas. Inclusión en Convenio.
 - Venta de combustible a precio reducido a toda la plantilla.
- Organización del trabajo:
 - Revisión y mejora del sistema de pausas y factores de fatiga aumentando los tiempos de las pausas o recuperando el tiempo de fatiga en el propio ciclo.
 - Modificar el actual sistema de clasificación profesional, eliminando los exámenes para todas las promociones.

De forma adicional a la Plataforma presentada, el portavoz de CGT expone los siguientes temas que han sido acordados por la representación social:

- Respecto a las personas que han sido reingresadas tras el 2005, se solicita se tenga en cuenta su antigüedad anterior al despido, a fin de que se facilite el acceso a la letra D, Se solicita que se refleje en nómina la información relativa a la cuenta de la bolsa de horas.
- Se solicita que el turno normal o diurno se iguale a los otros 3 turnos existentes en cuanto a la presencia de 8 horas.





- o Elaboración y negociación de un Protocolo de accidentes, temperaturas, seguridad y salud, puestos protegidos, etc.

Tras dicha intervención toma la palabra el portavoz de la Dirección, quien en relación a la cuestión previa planteada por la representación social relativa a los despidos producidos en enero de 2010, informa de que de los 33 empleados que han superado el proceso de formación y debían reincorporarse en la plantilla antes de 31 de julio, 18 ya han sido reincorporados; y en relación con los 5 que no han superado el proceso de formación, informa que han sido llamados para mantener una reunión con Personal. Asimismo, convoca la Comisión de Seguimiento relativa a dichos despidos para el 23 de mayo de 2011.

A continuación se exponen los aspectos fundamentales del Capítulo de su Plataforma relativo a la Flexibilidad, si bien se anuncia que las propuestas de carácter económico serán tratadas más adelante en reuniones posteriores.

Se entrega copia de la presentación expuesta, la cual queda incorporada a la presente Acta como Anexo II a la misma.

Concretamente, se plantean las siguientes medidas:

1. Fraccionamiento de las vacaciones de verano.

En este sentido, por parte de la representación empresarial se plantea pasar a disfrutar de 3 semanas consecutivas de vacaciones durante el denominado corredor de vacaciones y otra semana a disfrutar durante todo el año.

El fraccionamiento del período vacacional se acordaría con la representación social en el momento de elaborar el calendario básico (normalmente en el mes de octubre) y la fecha de disfrute de la 4ª semana de vacaciones se establecería por sorteo.

Se posibilitarían cambios en las fechas de disfrute de la 4ª semana siempre que se produjesen dentro del mismo grupo profesional, mismo taller y siempre que no perjudique la organización del trabajo o mediante acuerdo con la jefatura.

Con dicha propuesta se pretende incrementar la producción y generar empleo dado que la Planta permanecería abierta 5 días más al año.

Asimismo, se expone que en principio dicha medida afectará a toda la plantilla, si bien, en su caso, podría aplicarse a una sola línea o por centros.

2. Ampliación del número de turnos en fin de semana.

El portavoz de la empresa expone que, con el fin de poder afrontar el programa de producción previsto, se pretende tener la posibilidad de poder establecer turnos de trabajo adicionales en caso de necesidad o mediando acuerdo.

En este sentido se plantea la eliminación de la limitación actual de 39 turnos adicionales anuales y establecer un máximo de 42 fines de semana en los que se pueda establecer el sistema de 21 turnos horarios de fin de semana.



3. Puesta en marcha y módulos de arranque.

Se plantea ampliar el tiempo de anticipación al inicio de cada turno de trabajo de 2 horas actuales a 4 horas.

Asimismo, se pretende eliminar las limitaciones que actualmente existen en el artículo 82 del Convenio Colectivo actual relativo a los turnos especiales.

4. Unificación bolsa de horas.

Por la parte empresarial se pretende unificar la bolsa de horas individual y la colectiva, con el objetivo de que la misma funcione como una bolsa única que sume o reste las horas. Se expone una estadística en la que se refleja la situación actual de las bolsas de horas de la plantilla y de la situación futura para el supuesto de unificar las horas de ambas bolsas. Asimismo, se plantea la necesidad de regular las condiciones en las que se disfruten.

El portavoz de la empresa responde diferentes cuestiones y dudas planteadas por la representación social en relación a las medidas expuestas.

Posteriormente, el portavoz de UGT toma la palabra y muestra su disconformidad con el planteamiento empresarial relativo a la bolsa de horas. Argumenta que la bolsa de horas colectiva es negativa como consecuencia de la inclusión en la misma de horas que no correspondían y que se ha desvirtuado su objetivo inicial, por lo que solicita se condonen las horas existentes actualmente en la bolsa.

Posteriormente, por parte del portavoz de CCOO se argumenta que la empresa ha empleado de forma incorrecta la bolsa de horas colectiva como herramienta de flexibilidad. Se plantea que podría negociarse solucionar la situación actual pero acordándose un sistema.

El portavoz de CGT plantea que si bien, dicho sindicato no firmó el acuerdo relativo a la bolsa de horas, mediante la implantación de una bolsa de horas se pretendía evitar la tramitación de Expedientes de Regulación de Empleo, lo cual no se ha producido.

Tras finalizar la exposición de la Plataforma empresarial, los portavoces de los tres sindicatos muestran su rechazo a las propuestas de flexibilidad expuestas por la empresa.

Tras lo cual, el portavoz de UGT solicita un receso con el fin de que la representación social valore las propuestas expuestas por la representación social.

La representación de la empresa propone que se analicen las medidas expuestas de forma conjunta y se exponga la valoración en la siguiente reunión de la Comisión Negociadora.

Por parte del portavoz de CGT se muestra conformidad con el receso solicitado por UGT y pide a la representación empresarial que aporte su Plataforma completa.

Por parte del portavoz de CCOO se solicita una cierta continuidad en cuanto a las reuniones que debe mantener la Comisión Negociadora y asimismo, se solicita que la empresa presente la plataforma de negociación completa.

Navarro

S. A. L.

A continuación el Presidente toma la palabra y plantea que la Comisión Negociadora debe regirse por la autonomía colectiva y que en consecuencia, las diferentes representaciones deben acordar las normas en cuanto a su funcionamiento, procedimiento, horarios y periodicidad de las reuniones, etc.

Tras dicha intervención, la representación empresarial se compromete a presentar la plataforma de negociación en su totalidad en la próxima reunión de la Comisión negociadora y asimismo, se compromete a presentar el coste que suponen los aspectos propuestos por la representación social en su Plataforma.

El portavoz de CCOO reitera la necesidad de conocer el contenido completo de la Plataforma empresarial así como de las compensaciones propuestas relativas a cada una de las medidas. Asimismo, pretende que tras presentar la Plataforma de negociación por parte de la empresa, no se introduzcan temas nuevos posteriormente.

El portavoz de CGT solicita que junto con la Plataforma empresarial se aporte información acerca de la masa salarial bruta y de su distribución.

Finalizado el turno de intervenciones, el Presidente propone que se fije un ritmo de reuniones entre las diferentes representaciones. Se levanta la sesión siendo las 17,00 horas, fijando, orientativamente como próximo día de reunión el siguiente día 1 de junio.

Leída el Acta y hallada conforme por los asistentes, es firmada por el Presidente y por la Secretaria de la Comisión Negociadora.

PLATAFORMA UNITARIA DEL XVIII CONVENIO SEAT

VIGENCIA

- ✓ En función de la negociación.

CONDICIONES ECONOMICAS

- ✓ Incremento por encima del IPC anual, manteniendo la cláusula de revisión salarial.
- ✓ Establecer la 17ª paga partiendo del aumento de la compensación del Trabajo en Equipo.
- ✓ Reparto de beneficios con un sistema similar al utilizado o VW-Audi.
- ✓ Abono de un pago único para la plantilla, a la firma del acuerdo del XVIII Convenio Colectivo.
- ✓ Modificación de la categoría de ingreso en SEAT, partiendo de un sueldo mínimo de 1000€, equiparando los pluses y ayudas en todas las categorías y acortando los plazos para acceder a Of. 3 letra C.
- ✓ Consecución de la letra D a los 8 años.
- ✓ Incluir la letra E en las tablas salariales de todas las categorías.
- ✓ Desbloqueo trienios.
- ✓ Mejorar los pluses en turnos especiales y festivos, tanto económicamente como en compensación horaria.
- ✓ Mejorar económicamente las funciones de portavoz.
- ✓ Crear los pluses de Polivalencia y de Comisión de Servicio entre centros.

JORNADA Y PERMISOS

- ✓ Reducción de jornada en función de la vigencia de convenio, hacia las 35 horas en cómputo anual.
- ✓ Incluir los permisos retribuidos en Convenio, de manera clara y concisa como único documento válido para toda la plantilla, introduciendo los recogidos en el Convenio Provincial del Metal de Barcelona e igualándolos para las parejas de hecho. Reconocer el resto de permisos por acompañamientos a diferentes pruebas e intervenciones médicas, publicados en las plataformas de los tres sindicatos.
- ✓ Por cada día de JI. Trabajado, se sumaran 10 horas en la cuenta de horas.
- ✓ Mantener el disfrute de vacaciones en caso de IT, según la sentencia europea de enero de 2009.

Handwritten signature

Handwritten signature

TEMAS SOCIALES

- ✓ Crear un plan de Igualdad, incorporándolo al Convenio.
- ✓ Plan de jubilaciones anticipadas, recogidas en convenio, según la normativa vigente.
- ✓ Mejora y ampliación del transporte colectivo.
- ✓ Aportación de la empresa al Plan de Pensiones, de los beneficios que obtiene actualmente.
- ✓ Ubicar ambulancias junto a los botiquines centrales.
- ✓ Ayuda para guardería de 0 a 3 años. Incrementar la ayuda escolar y ampliarla de 3 a 16 años.
- ✓ Mejorar la calidad de la ropa, tanto de verano como de invierno.
- ✓ Mejorar la actual financiación para empleados y familiares, aumentar descuentos en recambios e implantar un sistema leasing para toda la plantilla.
- ✓ Incremento del fondo social.
- ✓ Aumento de las dietas y kilometraje, incluyéndolo en convenio. Venta de combustible a precio reducido para toda la plantilla.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ✓ Modificar el actual sistema de clasificación profesional, eliminando los exámenes para todas las promociones.
- ✓ Revisar y mejorar el sistema de pausas y los factores de fatiga.

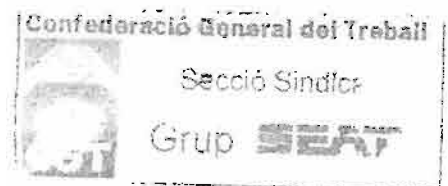


Seccions Sindicals
GRUP - SEAT

UGT



CCOO



CGT

Handwritten signature

Handwritten signature

OTROS TEMAS ACORDADOS FUERA DE LA PLATAFORMA

EN EL INICIO DE LA REUNION SE SITUARÁ LA EXIGENCIA DE REINGRESO INMEDIATO DE LOS DESPEDIDOS DE ENERO DE 2010 Y QUE FALTAN POR ENTRAR.

LETRA D DE LOS REINGRESOS DEL 2005

Información en nomina de la bolsa de horas	Acuerdo de plantearlo unitariamente para que dentro de este proceso se consiga que venga reflejado en nomina, mensualmente, la situación de las cuentas horarias.
Igualar al turno diurno en 8 horas	Acuerdo de plantearlo unitariamente.
Protocolos de Calor y Accidentes	Los protocolos se plantean como puntos que se han de resolver en sus propios ámbitos.
Fondo anual para inversiones en Seguridad y Salud	Los protocolos se plantean como puntos que se han de resolver en sus propios ámbitos.
Taller de puestos para disminuidos	El catalogo de puestos puede ser el medio para esto.
Cláusula de salvaguarda	Acuerdo de dejarlo en standby ya que es algo que no está seguro que se vaya a mantener en el nuevo texto.
Evaluación de riesgos	Los protocolos se plantean como puntos que se han de resolver en sus propios ámbitos.

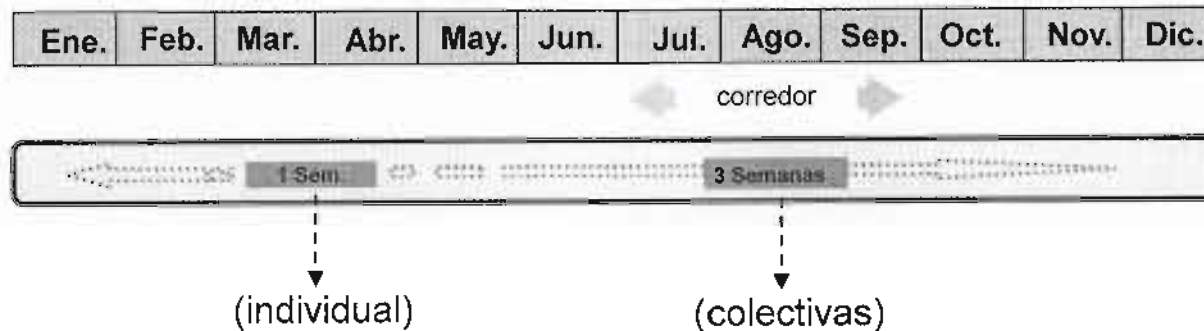
Handwritten signature

Handwritten signature

FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES DE VERANO

Sistema actual: 4 semanas consecutivas en verano

Nuevo sistema: 3 semanas consecutivas en verano + 1 semana durante el año






- La necesidad del fraccionamiento de vacaciones deberá acordarse cada año con la Representación Social mediante el mismo acuerdo del calendario básico anual.
- Los días de disfrute de la semana desplazada se asignarán por sorteo; 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.

Noved

S. A. L.

AMPLIACIÓN NÚMERO DE TURNOS EN FIN DE SEMANA

-  Turnos ordinarios por XVI Convenio Colectivo
-  Turnos adicionales en fin de semana, XVIII CC (en función del P.O. de cada planta -según necesidades de producción-)
-  Mantenimiento

	L	M	M	J	V	S	D
T/M	1	4	7	10	13	16	19
T/T	2	5	8	11	14	17	20
T/N	3	6	9	12	15	18	21

- Los turnos adicionales en fin de semana se acordarán con la Representación Social según el P.O.
- La Dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo en cualesquiera de los turnos horarios comprendidos en sábados ó domingos.
- La Dirección de la empresa, previo acuerdo con el Comité Intercentros, planificará las soluciones más convenientes en caso de necesitar personal adicional para cubrir los turnos de fin de semana.
- En caso de desconvocatoria del turno se estará a lo establecido en el XVII CC (<48 hrs. = 6 hrs cuenta individual, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa).

Handwritten signature and initials



42 Turnos / año en cualquiera de los turnos de Fin de Semana.- art.90 CC

224







CALENDARIO LABORAL BÁSICO 2011 (Centro Martorell)

ENERO 19								FEBRERO 20								MARZO 23							
L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D	
						1	2	5	1	2	3	4	5	6		9	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	5	6	7	8	9	6	7	8	9	10	11	12	13	10	7	8	9	10	11	12	13
2	10	11	12	13	14	15	16	7	14	15	16	17	18	19	20	11	14	15	16	17	18	19	20
3	17	18	19	20	21	22	23	8	21	22	23	24	25	26	27	12	21	22	23	24	25	26	27
4	24	25	26	27	28	29	30	9	28							13	28	29	30	31			
5	31																						

ABRIL 20								MAYO 22								JUNIO 19							
L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D	
				1	2	3		17						1		22			1	2	3	4	5
13	4	5	6	7	8	9	10	18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12
14	11	12	13	14	15	16	17	19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19
15	18	19	20	21	22	23	24	20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26
16	25	26	27	28	29	30		21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			
17								22	30	31													

JULIO 21								AGOSTO 3								SEPTIEMBRE 22							
L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D	
				1	2	3		31	1	2	3	4	5	6	7	35			1	2	3	4	
26	4	5	6	7	8	9	10	32	8	9	10	11	12	13	14	36	5	6	7	8	9	10	11
27	11	12	13	14	15	16	17	33	15	16	17	18	19	20	21	37	12	13	14	15	16	17	18
28	18	19	20	21	22	23	24	34	22	23	24	25	26	27	28	38	19	20	21	22	23	24	25
29	25	26	27	28	29	30	31	35	29	30	31					39	26	27	28	29	30		
30																							

OCTUBRE 19								NOVIEMBRE 21								DICIEMBRE 15							
L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D		L	M	Mi	J	V	S	D	
				1	2			44		1	2	3	4	5	6	48			1	2	3	4	
39	3	4	5	6	7	8	9	45	7	8	9	10	11	12	13	49	5	6	7	8	9	10	11
40	10	11	12	13	14	15	16	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
41	17	18	19	20	21	22	23	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
42	24	25	26	27	28	29	30	48	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	
43																							
44	31																						

-  Festivos
-  Días Jornada Industrial L1, L2, L3
-  Días Jornada Industrial L3
-  Días Jornada Industrial L1 y L2
-  Vacaciones Navidad L1, L2 y L3
-  Cambios de turno

Se podrán establecer hasta un máximo de 42 Turnos / año en cualquiera de los turnos de Fin de Semana.

Las necesidades de personal en turnos adicionales en fin de semana se acordarán con la Representación Social según el P.O.

En caso de desconvocatoria del turno se estará a lo establecido en el XVII CC (<48 hrs. = 6 hrs cuenta individual, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa).

Handwritten signature: Navar S. S. S.



PUESTA EN MARCHA - MÓDULOS DE ARRANQUE

- Ampliación de 2 a 4 horas del tiempo de anticipación al inicio del turno (Anexo IX CC)
- Eliminación de las limitaciones del personal afectado por el cuadro del Art. 82 referente a Turnos Especiales para realizar actividades de puesta en marcha previas al arranque de la producción, así como para la asistencia y vigilancia de instalaciones en funcionamiento continuo. De igual modo eliminación de las limitaciones referidas a los días en que se pueden hacer módulos de arranque de manera que éstos se puedan realizar en cualesquiera de los días naturales del año.

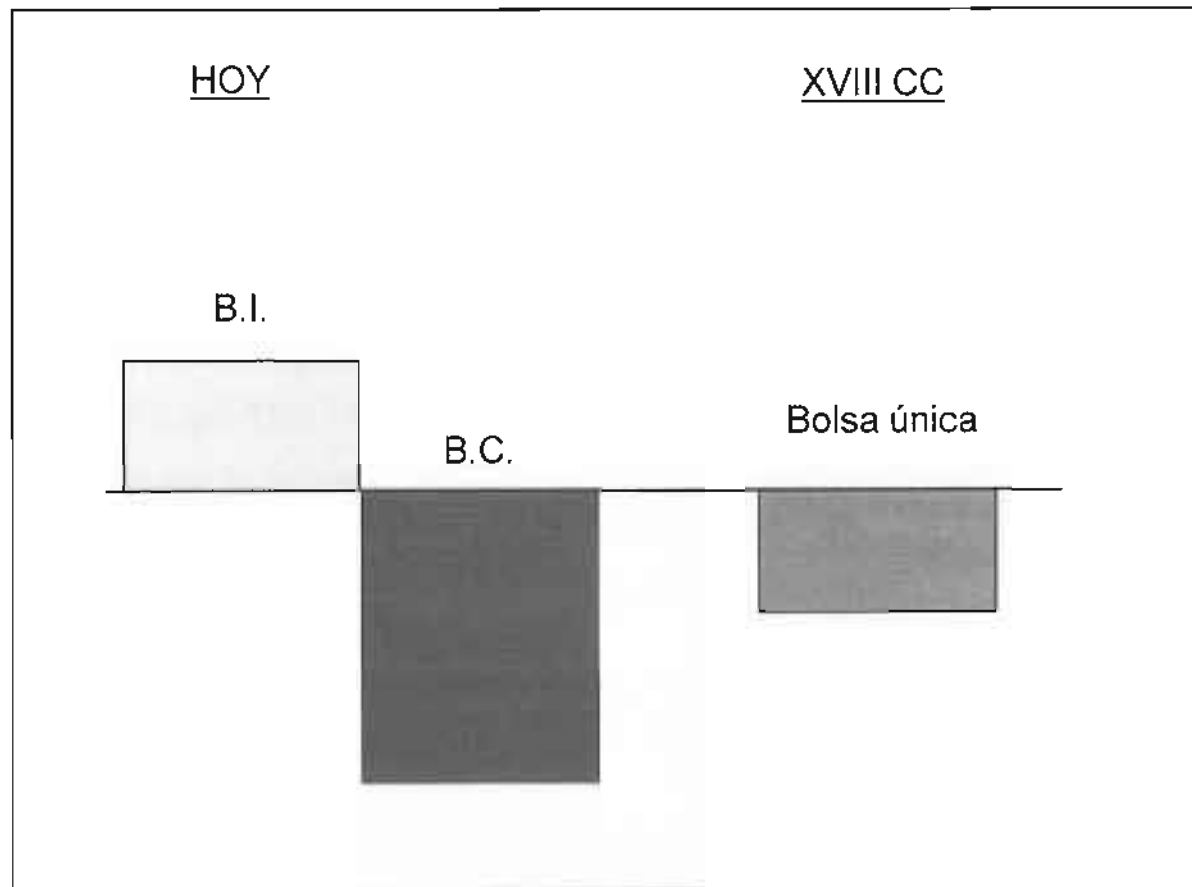
Two handwritten signatures in blue ink are visible in the bottom right corner of the slide. The signature on the left is more cursive and appears to be 'Haver', while the one on the right is more stylized and appears to be 'S. N. L.'.

UNIFICACIÓN BOLSA DE HORAS

- Bolsa individual
- Bolsa colectiva
- Bolsa única

AFECCIÓN BOLSA TRABAJADOR

(ejemplo standard: B. Ind. positiva + B. Col. Negativa)



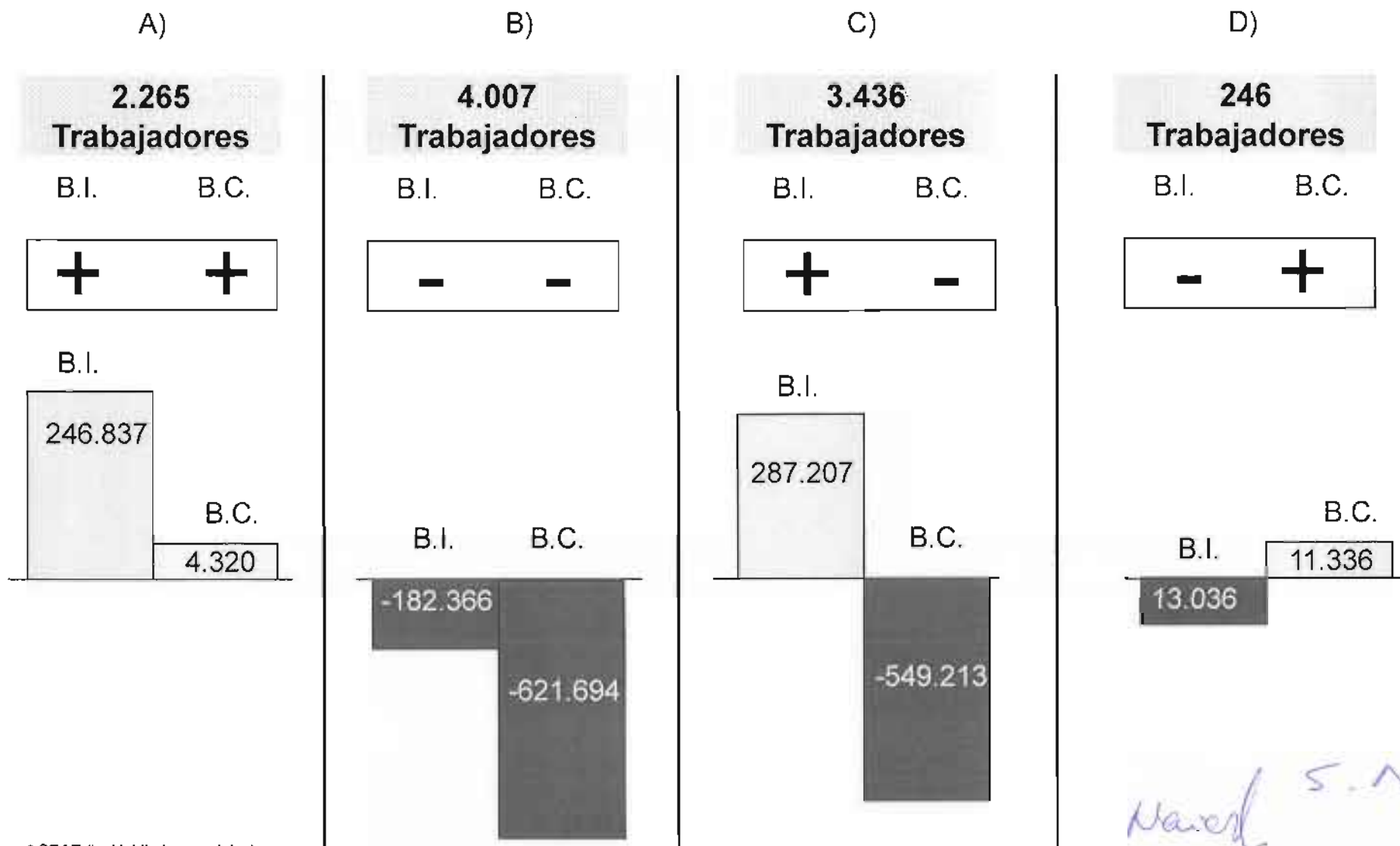
Se mantienen los principios reguladores establecidos en el XVII Convenio Colectivo:

- La cuenta de horas tiene por objeto acomodar la actividad laboral a la demanda del mercado.
- La cuenta de horas es interanual, sin límite de tiempo.
- El saldo máximo es de 280 horas en negativo y de 200 horas en positivo. Cuando la cuenta de horas rebase estos máximos se aplicará lo establecido en el XVII Convenio Colectivo para estas situaciones.
- 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, que se acordará con el Comité Intercentros.

Navarro *S. S. L.*



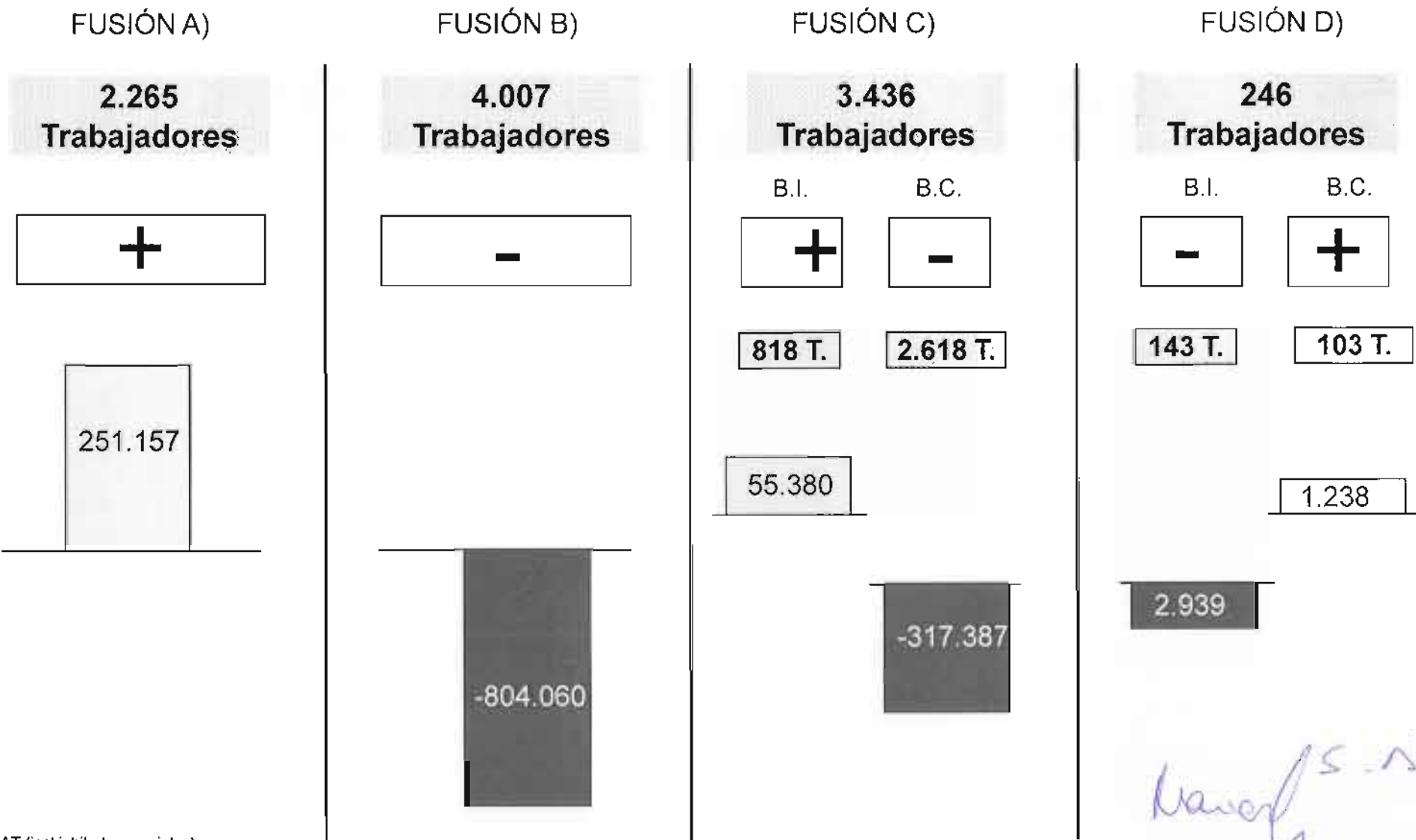
BOLSA DE HORAS: SITUACIONES ACTUALES



Handwritten signature: Navar S.A.

* SEAT (incl. jubilados parciales)

BOLSA ÚNICA: SITUACIONES TRAS UNIFICACIÓN



Handwritten signature: Navarrete S. S. S.

* SEAT (incl. jubilados parciales)