



# PREPAREMOS EL XVIII CONVENIO-2



PARA AMPLIAR INFORMACIÓN, VER EL CONVENIO EN LA PÁGINA WEB.  
[www.cgtpbarcelona.org/cgtseat](http://www.cgtpbarcelona.org/cgtseat)

**CONTINUACIÓN CAPÍTULO 5 DEL XVII CONVENIO SEAT**

- El calendario básico que se firma para todo el año, posteriormente es modificado mes a mes adecuándose al programa operativo correspondiente (P.O.)

*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.*

Esta aplicación de días de no producción, ya sean aplicados como Jornada Industrial o como día de deuda "U", están siendo un verdadero problema, sobretodo cuando no afecta por igual a todos los modelos, lo que nos ha llevado a problemáticas a las que no hemos sabido responder, en buena parte por la actuación de los mayoritarios, (caso del puente de San Juan de hace unos años en pinturas a turno de noche, o la Semana Santa de este año para chapistería y pinturas a turno de noche).

- La sección 5ª de este capítulo se refiere a los permisos. Esta sección deberá ser modificada para adecuarse a lo establecido por ley, a raíz de las modificaciones de la Ley de Igualdad, donde se modifica el permiso por cirugía mayor ambulatoria, que pasa a ser de 2 días si se prescribe reposo al familiar intervenido. Pero curiosamente si el intervenido eres tú mismo no tienes permiso, con lo que o te dan la baja, y pierdes dinero, o tienes que pedir 1 día a deber, si puedes por que tengas disponibilidad de horas.

Otro permiso que ha llevado a engaño es el de las pruebas prenatales. Parecía en un principio que sería para poder acompañar a tu mujer a las pruebas prenatales, pero no, es para la trabajadora, con lo que no sirve de nada, ya que esto ya estaba cubierto por el permiso de visita al especialista.

*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.*

- Algo que no está recogido en convenio, pero es aplicación de ley que la empresa está aplicando de una manera un tanto rigurosa, es la obligatoriedad de certificar que la pareja no ha optado por reducción de jornada en su trabajo, para poder reducir la tuya. Nos encontramos a menudo con esta problemática y la ley no dice nada al respecto.

El capítulo 6 es el que regula nuestras condiciones económicas. En este último convenio se realizaron algunos cambios a lo que teníamos en anteriores convenios. El XVI convenio (2000-2003) fue modificado por el acuerdo de jubilaciones con contrato relevo de 28-11-2001, creándose la categoría de Oficial Auxiliar en lugar de la de especialista, con un rebaje de salario de un 15 %, sobre las tablas del convenio. Debemos recordar que la categoría de especialista ya sufrió un rebaje de otro 15 % con anterioridad. Se estableció un periodo de 8 años para llegar a la categoría básica SEAT (oficial de 3ª C).

**Artículo 77.-**

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. 30, 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 sexagésimo mes serán Oficiales de tercera, letra a).

Desde el sexagésimo primero hasta el octogésimo cuarto mes serán Oficiales de tercera, letra b).

A partir del octogésimo quinto mes serán Oficiales de tercera letra c).

Categoría	Nivel	Sueldos año 2001	
		Pesetas	Euros
Oficial auxiliar	A	105.987	636,99
	B	111.503	670,15
	C	117.414	705,67

En este último convenio, no se recuperaron del todo las tablas (sólo se aumentó el salario para el auxiliar letra C) y se redujo en 1 año, pero al final del periodo, el tiempo necesario para llegar a la categoría básica.

*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).*

#### Sueldos año 2004

Categoría	Nivel	Euros
Oficial auxiliar	A	703,53
	B	740,16
	C	858,22

Se añadieron a las condiciones económicas los pluses por aplicación del Trabajo en Equipo, portavoz (la mitad del que se aplica en Gearbox) y de equipo (el maravilloso euro diario, según objetivos).

Se mantuvo la revisión salarial en el mes en el que se supere el IPC previsto, con la pérdida de remuneración que supone a final de año. Con una recuperación de poder adquisitivo de 0,3 para cada año.

Pero lo más grave fue la inclusión en una cláusula adicional, la primera para que no se pierda, de una cláusula de salvaguarda de renegociación de las condiciones económicas si se daba la situación que la empresa presentase resultados operativos negativos 2 años seguidos.

#### **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.*

- ❑ El capítulo 7 se refiere a productividad, primas y premios de producción. En este capítulo no hay variaciones detectables. Pero si podemos resaltar que la empresa últimamente nos ha planteado su intención de poner en marcha cuestiones que se recogen en el capítulo y que viene de anteriores convenios. Estamos hablando del tipo de cronometraje y de la filmación de los puestos de trabajo.

*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	96
Sistema MTM		
	100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM	Determinada según Art. 112

*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.*

Dicha sentencia se refiere a unos modelos concretos que actualmente no están en fabricación.

- ❑ El capítulo 8 se refiere a la Prevención de Riesgos laborales. Este capítulo no es más que una serie de buenas intenciones sobre la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos, que como tantas veces hemos denunciado, no se aplica en esta empresa de la manera correcta. Las modificaciones de las condiciones de los puestos de trabajo, se están haciendo en SEAT sin el conocimiento de la representación de los trabajadores, como marca la Ley, y últimamente, con las aplicaciones de los workshops y RD's, sin conocimiento de los servicios de prevención, no realizándose por tanto las correspondientes evaluaciones de riesgos.
- ❑ El capítulo 9 se refiere a las garantías sindicales de los representantes de los trabajadores.
- ❑ El capítulo 10 se establece como novedad en este XVII convenio y se refiere a la aplicación de negociaciones para llegar a acuerdos para la prevención de conflictos. De esta manera se limita en algunos casos, la libertad de presentar conflictos a la empresa a una parte no representativa de la representación social.

*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.*

- ❑ El capítulo 11 recoge lo concerniente a la normativa general de los beneficios sociales para los trabajadores:
  - Abono del 2º y 3º día de enfermedad.
  - Seguro de accidente y vida.
  - Crédito vivienda.
  - Préstamo personal.
  - Ayudas del fondo social.
  - Ayuda escolar.
  - Subvención comedores.
  - Venta de coches a empleados y renting.
- ❑ El capítulo 12 habla del régimen disciplinario. Durante este convenio se ha estado impartiendo un curso para la aplicación del régimen disciplinario, del cuál tenemos manual, que sería merecedor de un informativo específico.