

# ÍNDICE

## **TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

[Art. 1. Partes firmantes](#)

[Art. 2. Ámbito y vigencia](#)

[Art. 3. Absorción y compensación](#)

[Art. 4. Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio](#)

[Art. 5. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio](#)

## **TÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

[Art. 6. Grupos profesionales](#)

[Art. 7. Clasificación de los grupos profesionales](#)

[Art. 8. Profesiones](#)

[Art. 9. Profesiones del grupo obrero](#)

[Art. 10. Profesiones del grupo técnico-administrativo](#)

[Art. 11. Procedimientos de valoración](#)

[Art. 12. Comisión de Clasificación Profesional](#)

[Art. 13. Valoración de puestos de trabajo](#)

## **TÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **SALARIO**

[Art. 14. Periodos para la obtención de letras](#)

[Art. 15. Periodos de promoción del Nivel 7](#)

[Art. 16. Promoción a Nivel 9](#)

[Art. 17. Sueldos brutos](#)

[Art. 18. Nivel del Oficial Técnico Mantenedor](#)

### **PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PLUSSES**

[Art. 19. Pagas extraordinarias](#)

[Art. 20. Valor "K"](#)

[Art. 21. Plus de distancia y transporte](#)

[Art. 22. Plus familiar](#)

[Art. 23. Ayuda escolar](#)

[Art. 24. Plus de festivo](#)

[Art. 25. Plus de mando](#)

[Art. 26. Plus de nocturnidad](#)

[Art. 27. Plus de turnicidad](#)

[Art. 28. Plus de nocturnidad y de turnicidad de turnos continuados](#)

[Art. 29. Plus de portavoz de equipo](#)

[Art. 30. Plus de equipo](#)

[Art. 31. Plus de desplazamiento de vacaciones](#)

[Art. 32. Plus de desplazamiento de pausas](#)

[Art. 33. Pluses por acuerdos](#)

[Art. 34. Complemento de previsión](#)

[Art. 35. Importe hora](#)

### **INCREMENTO SALARIAL**

[Art. 36. Incremento y revisión salarial](#)

### **RETRIBUCIÓN VARIABLE**

[Art. 37. Retribución variable según Resultado Operativo Anual](#)

## TÍTULO IV.- INGRESO, PROMOCIÓN, MOVILIDAD, FORMACIÓN, SUSPENSIÓN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **INGRESO**

- [Art. 38. Necesidades de personal](#)
- [Art. 39. Vacantes cubiertas interinamente](#)
- [Art. 40. Bolsa de Trabajo](#)
- [Art. 41. Vacantes cubiertas externamente](#)
- [Art. 42. Contrato eventual](#)
- [Art. 43. Contrato de obra o servicio](#)
- [Art. 44. Contrato de formación y aprendizaje](#)
- [Art. 45. Periodo de prueba](#)
- [Art. 46. Interinidad](#)
- [Art. 47. Periodo de interinidad](#)
- [Art. 48. Interinidad y promoción](#)
- [Art. 49. Ampliación del tiempo de interinidad](#)
- [Art. 50. Información a la representación de los trabajadores](#)

### **PROMOCIÓN**

- [Art. 51. Concursos](#)
- [Art. 52. Concursos restringidos](#)
- [Art. 53. Calificación, impugnación y revisión de las pruebas](#)
- [Art. 54. Publicación de los resultados](#)
- [Art. 55. Ascenso y orden para ocupar las plazas](#)
- [Art. 56. Ocupación de la plaza](#)
- [Art. 57. Ascenso por libre designación](#)
- [Art. 58. Promoción del Nivel 7 con 2 años de antigüedad](#)
- [Art. 59. Sistema de evaluación de la prueba de promoción](#)

### **MOVILIDAD**

- [Art. 60. Movilidad del grupo obrero - personal directo](#)
- [Art. 61. Movilidad del grupo obrero - personal indirecto](#)
- [Art. 62. Movilidad ingresados después del 31.12.1990](#)
- [Art. 63. Movilidad voluntaria](#)
- [Art. 64. Movilidad entre centros de trabajo](#)
- [Art. 65. Preferencias en la movilidad entre centros](#)

### **FORMACIÓN**

- [Art. 66. Formación](#)
- [Art. 67. Formación dentro y fuera de la jornada laboral](#)
- [Art. 68. Formación industria 4.0](#)
- [Art. 69. Comisión de Formación](#)

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

- [Art. 70. Excedencias](#)

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- [Art. 71. Infracciones y sanciones](#)

## TÍTULO V.- TIEMPO DE TRABAJO

### **JORNADA**

- [Art. 72. Jornada laboral](#)
- [Art. 73. Cuenta de Horas](#)
- [Art. 74. Jornada industrial](#)
- [Art. 75. Inventario](#)
- [Art. 76. Calendario](#)
- [Art. 77. Horario flexible](#)

### **TURNOS DE PRODUCCIÓN**

- [Art. 78. Turnos de producción](#)

## **TURNOS ESPECIALES**

[Art. 79. Normas de aplicación](#)

[Art. 80. Establecimiento](#)

[Art. 81. Personal de mantenimiento](#)

[Art. 82. Compensación](#)

[Art. 83. Garantía de disfrute de jornadas](#)

[Art. 84. Condiciones de transporte](#)

## **TRABAJO ADICIONAL A LA JORNADA LABORAL BÁSICA ANUAL INDIVIDUAL**

[Art. 85. Trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual](#)

## **NUEVOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

[Art. 86. Nuevos sistemas de organización del trabajo](#)

## **VACACIONES**

[Art. 87. Vacaciones](#)

[Art. 88. Corredor de vacaciones](#)

## **PERMISOS RETRIBUIDOS**

[Art. 89. Permisos retribuidos](#)

[Art. 90. Permisos retribuidos de media jornada o menos](#)

## **TÍTULO VI.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

[Art. 91. Trabajo en equipo](#)

[Art. 92. Obligaciones](#)

[Art. 93. Sistema de control de entrada y salida](#)

## **TÍTULO VII.- PRODUCTIVIDAD, PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN**

### **PRODUCTIVIDAD**

[Art. 94. Comisión de productividad](#)

[Art. 95. Determinación de tiempos](#)

[Art. 96. Revisión de los tiempos tipo](#)

[Art. 97. Mejora del proceso](#)

[Art. 98. Nivel de actividad exigible](#)

[Art. 99. Tabla de nivel de actividades](#)

[Art. 100. Filmación](#)

[Art. 101. Pausas](#)

[Art. 102. Valores del factor de mayoración por fatiga](#)

[Art. 103. Relevo y desplazamiento de pausas](#)

[Art. 104. Cargas de trabajo](#)

### **PRIMAS**

[Art. 105. Primas personal directo e indirecto](#)

[Art. 106. Grupos de primas directas de producción principal](#)

[Art. 107. Trabajadores coligados a la producción principal](#)

[Art. 108. Determinación de la prima directa de producción principal](#)

[Art. 109. Prima de coligamiento](#)

[Art. 110. Rendimiento inferior al pactado](#)

[Art. 111. Intervención de la comisión de productividad por bajo rendimiento colectivo](#)

## **TÍTULO VIII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

[Art. 112. Declaración de valores e intenciones para la salud laboral en SEAT](#)

[Art. 113. Participación de los Comités de Seguridad y Salud](#)

## **TÍTULO IX.- TEMAS SOCIALES**

- [Art. 114. Igualdad de trato y oportunidades](#)
- [Art. 115. Protocolo de prevención del acoso laboral](#)
- [Art. 116. Discapacidad](#)
- [Art. 117. Anticorrupción](#)
- [Art. 118. Confidencialidad](#)
- [Art. 119. Plan de pensiones para empleados del grupo SEAT](#)
- [Art. 120. Incapacidad temporal](#)
- [Art. 121. Seguro colectivo de vida](#)
- [Art. 122. Seguro de accidentes](#)
- [Art. 123. Préstamo para la adquisición de vivienda](#)
- [Art. 124. Préstamo personal](#)
- [Art. 125. Modalidades de compensación de cuenta de horas positiva](#)
- [Art. 126. Comedores](#)
- [Art. 127. Empleados con discapacidad](#)
- [Art. 128. Fondo social](#)
- [Art. 129. Venta de coches a empleados y a sus familiares](#)
- [Art. 130. Plan de renting de coches a empleados](#)
- [Art. 131. Plan de retribución flexible](#)

## **TÍTULO X.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

- [Art. 132. Comité Intercentros](#)
- [Art. 133. Reconocimiento de las secciones sindicales](#)
- [Art. 134. Medios técnicos de las secciones sindicales](#)
- [Art. 135. Garantías sindicales adicionales](#)
- [Art. 136. Autorización de entrada y salida de los delegados sindicales](#)
- [Art. 137. Información a las secciones sindicales y garantías de los delegados sindicales](#)
- [Art. 138. Cese en las funciones de delegado sindical](#)
- [Art. 139. Información previa de sanciones y despidos de los afiliados](#)
- [Art. 140. Descuento de la cuota sindical](#)

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

- [Cláusula Adicional 1ª. Teletrabajo](#)
- [Cláusula Adicional 2ª. Jornada intensiva](#)
- [Cláusula Adicional 3ª. Trabajo por confianza](#)

## **CLÁUSULAS TRANSITORIA**

- [Cláusula Transitoria 1ª. Nuevo sistema de valoración de puestos](#)
- [Cláusula Transitoria 2ª. Profesionales de oficio](#)

## **CLÁUSULAS FINALES:**

- [Cláusula Final 1ª. Plan Industrial](#)
- [Cláusula Final 2ª. Depósito y publicación](#)

## **ANEXOS**

- [Anexo 1.- Sueldos y pluses Nivel 7](#)
- [Anexo 2.- Comparación entre escalas de actividad](#)
- [Anexo 3.- Puesta en marcha- módulos de arranque](#)
- [Anexo 4.- Dietas y kilometraje](#)

# XIX CONVENIO COLECTIVO DE SEAT, S.A.

## TÍTULO I.- **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Art. 1.- Partes firmantes.-**

El presente Convenio Colectivo tiene eficacia general al haber sido firmado por la dirección de la empresa y por el Comité Intercentros a través de los representantes de UGT, CCOO, lo cual representa un 77 % del mismo.

[índice](#)

### **Art. 2.- Ámbito y vigencia.-**

1. El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de SEAT, S.A. (Fábrica Martorell, Investigación y Desarrollo SEAT, SEAT Barcelona, SEAT Componentes, Centro Recambios Originales SEAT, La Coruña, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Valladolid) y a todos sus trabajadores, con la excepción del personal directivo y extraconvenio.
2. El Convenio tendrá 5 años de duración: del 01.01.2016 al 31.12.2020.
3. Cualquiera de las partes podrá realizar la denuncia del Convenio Colectivo durante los 3 meses previos a la terminación de su vigencia. En todo caso, deberá comunicarse por escrito, en los términos legalmente previstos.
4. Transcurridos 3 años desde la terminación de la vigencia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, éste perderá su vigencia y se aplicará lo previsto legalmente.

[índice](#)

### **Art. 3.- Absorción y compensación.-**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

[índice](#)

### **Art. 4.- Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio.-**

1. Se creará una comisión paritaria, integrada por 4 representantes de la parte social firmante del Convenio y 4 de la empresa, para la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo y el conocimiento de aquellas cuestiones que le sean atribuidas por la ley y el presente Convenio. La comisión quedará constituida dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.
2. Cuando se trate de la adaptación y modificación del Convenio que requiera negociación, se incorporarán a la comisión todos los legitimados para la negociación.
3. La Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes firmantes del Convenio lo solicite, y en un plazo máximo de 15 días laborables a contar desde la petición.
4. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, se acudirá al trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

[índice](#)

### **Art. 5.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.-**

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo se recurrirá, previa intervención de la Comisión de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, al procedimiento de mediación contemplado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo (BOE 10-02-2012)).

[índice](#)

## TÍTULO II.- **CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **Art. 6.- Grupos profesionales.-**

El personal de la empresa se encuadrará en 2 grupos profesionales: grupo obrero y grupo técnico-administrativo.

Cada uno de estos grupos integrará las aptitudes profesionales y contenido general de las siguientes prestaciones:

- a) Grupo obrero:** Comprenderá al personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directa o indirectamente, 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.
- b) Grupo técnico-administrativo:** Comprenderá al personal que por sus conocimientos y 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, pudiendo realizar, a su vez, funciones de mando, supervisión o coordinación.

[índice](#)

#### **Art. 7.- Clasificación de los grupos profesionales.-**

1. Los grupos profesionales descritos englobarán los niveles profesionales siguientes:
  - Nivel 13
  - Nivel 12
  - Nivel 11
  - Nivel 10
  - Nivel 9
  - Nivel 8
  - Nivel 7
  - Nivel 5
2. Los niveles profesionales enumerados podrán ser modificados al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismos por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio, conforme a lo previsto en el artículo 4.

[índice](#)

#### **Art. 8.- Profesiones.-**

Se establecen profesiones dentro de cada grupo profesional y nivel, al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para el desempeño de las tareas encomendadas.

Estas profesiones podrán ser modificadas o ampliadas conforme con las necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las Comisiones de Clasificación Profesional.

[índice](#)

#### **Art. 9.- Profesiones del grupo obrero.-**

El grupo obrero, en sus distintos niveles, comprende, a título orientativo, las siguientes profesiones:

- Mantenimiento (profesionales de oficio):
  - Electronicista automatización
  - Electromecánico de Mantenimiento
  - Mecánico Industrial
  - Matricero
- 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
- 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
- Vigilancia
- Contraincendios
- Fabricación
- Logística
- Procesos y tiempos
- Monitor de producto / Calidad
- Operador montaje
- Operario de rutas cíclicas

**Art. 10.- Profesionales del grupo técnico-administrativo.-**

El grupo técnico-administrativo, en sus distintos niveles, comprende, a título orientativo, las siguientes profesiones:

- Administrativo
- Enfermería
- Fabricación
- Logística
- Procesos y tiempos
- Calidad
- Finanzas
- Comercial
- Recursos Humanos
- Compras
- Mantenimiento
- Comunicación
- Secretaría
- Sistemas y procedimientos
- Formación
- Medio ambiente
- Prevención de riesgos laborales
- Diseñador
- Experimentador
- Modelista
- Planificador
- Probador Mecánico
- Proyectista
- Tapicero
- Investigador



Grupo SEAT

[índice](#)

[índice](#)

#### **Art. 11.- Procedimientos de valoración.-**

Los niveles profesionales enumeradas en este título son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos [12](#) y [13](#).

[índice](#)

#### **Art. 12.- Comisión de valoración de puestos de trabajo.-**

1. En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de Clasificación Profesional, formadas por representantes de la empresa y de los trabajadores.  
Las presidencias de dichas Comisiones serán designadas por la dirección.
2. Las principales funciones de las comisiones son:
  - Firmar y recibir información sobre los ascensos.
  - Informar y recomendar a la Mesa de Valoración sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o valoración de puestos de trabajo.

[índice](#)

#### **Art. 13.- Valoración de puestos de trabajo.-**

1. Los niveles profesionales correspondientes a cada puesto de trabajo serán consecuencia de la aplicación del sistema de valoración, y en su caso, de comparación de puestos, que ambas partes acuerden conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Única.
2. La Mesa de Valoración, integrada por los servicios técnicos de la empresa y de la representación de los trabajadores, será la encargada de determinar el nivel profesional.

[índice](#)

### **TÍTULO III** **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **SALARIO**

#### **Art. 14.- Periodos para la obtención de letras.-**

Los niveles establecidos en el presente Convenio tendrán varios tipos de retribución, que serán designados por una letra:

La **letra A** para todos los niveles es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de nivel durante los primeros 6 meses.

La **letra B** se abonará al personal a partir del 7º mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de nivel profesional.

La **letra C** se abonará al personal a partir del 19º mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del 13º mes siguiente a la fecha de su ascenso.

Todo lo anterior con las salvedades señaladas de los periodos de promoción del Nivel 7 (previstos en el [artículo 15](#)).

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 del nuevo nivel.
- Excepcionalmente, los trabajadores con nivel 8 letra D, que asciendan a nivel 9 obtendrán la letra D a los 19 meses de su ascenso.

La **letra E**, se incluye en las tablas salariales en todos los niveles, excepto en el de nivel 7, y se regula por los siguientes criterios:

- La letra E se obtendrá en el mes en que los trabajadores cumplan los 30 años de prestación de servicios en la empresa. A estos efectos, los que cumplan a partir del día 16 la obtendrán al mes siguiente.



- Los trabajadores que teniendo la letra E asciendan de nivel, no perderán el derecho a la misma y la percibirán a los 6 meses de haber conseguido la letra D del nuevo nivel.
- A los efectos de la letra E, a los trabajadores afectado por los ERE nº 295/05 (SEAT), y nº 205/05 (GEARBOX DEL PRAT) que reingresaron en la empresa, se les computará el tiempo de prestación de servicios desde la fecha de antigüedad inicial.

En ningún caso, el ascenso a nivel superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en el nivel inferior.

[índice](#)

#### **Art. 15.- Periodos de promoción del Nivel 7.-**

1. Los trabajadores del Nivel 7 promocionarán en las condiciones y plazos, contados a partir de la fecha de su ingreso, siguientes:
  - Durante los 12 primeros meses serán Nivel 7, letra A.
  - Desde el 13º hasta el 24º mes serán Nivel 7, letra B.
  - Desde el 25º hasta el 36º mes serán Nivel 7, letra C.
  - Desde el 37º hasta el 48º mes serán Nivel 8, letra A.
  - Desde el 49º hasta el 72º mes Nivel 8, letra B.
  - A partir del 73º mes serán Nivel 8, letra C.

Los sueldos y pluses correspondientes a este Nivel son los que figuran en el Anexo 1.

[índice](#)

#### **Art. 16.- Promoción a Nivel 9.-**

Los trabajadores con Nivel 8 promocionarán a Nivel 9 a partir de los 20 años de prestación de servicios, contados desde su ingreso en la empresa.

A los efectos de la letra a Nivel 9, a los trabajadores afectado por los ERE nº 295/05 (SEAT), y nº 205/05 (GEARBOX DEL PRAT) que reingresaron en la empresa, se les computará el tiempo de prestación de servicios desde la fecha de antigüedad inicial.

[índice](#)

#### **Art. 17.- Sueldos brutos.-**

Con efectos 01.01.2016 los sueldos brutos mensuales de los diversos niveles son los siguientes:

Nivel	Letra	Importe (enero 2016)
8	A	1.307,14
	B	1.370,53
	C	1.434,85
	D	1.500,88
	E	1.567,96
9	A	1.370,53
	B	1.434,85
	C	1.500,88
	D	1.567,96
	E	1.638,06
10	A	1.500,88
	B	1.567,96
	C	1.638,06
	D	1.711,94
	E	1.781,15

11	A	1.638,06
	B	1.711,94
	C	1.781,15
	D	1.863,36
	E	1.970,71
12	A	1.781,15
	B	1.863,36
	C	1.970,71
	D	2.077,70
	E	2.192,83
13	A	1.970,71
	B	2.077,70
	C	2.192,83
	D	2.306,86
	E	2.415,05

[índice](#)

**Art. 18.- Nivel del Oficial Técnico Mantenedor.-**

El actual Oficial Técnico Mantenedor será Nivel 12.

[índice](#)

**PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PLUSES.**

**Art. 19.- Pagas extraordinarias.-**

Se abonarán 4 gratificaciones extraordinarias, en marzo, junio, septiembre y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el [artículo 17](#), vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado. Las de junio y diciembre se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y las de marzo y septiembre por períodos anuales.

[índice](#)

**Art. 20.- Valor "K".-**

1. El valor "K" será determinado por los servicios técnicos de la empresa en función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.
2. Consiste en una tarifa €/hora, con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación y que se abonará por horas trabajadas en estas circunstancias:

Grupo de puestos de trabajo	Nivel 8 a 13
I	0,00
II	0,10
III	0,19
IV	0,27

3. Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por los servicios técnicos de la empresa y las Comisiones de Clasificación Profesional y, en caso de discrepancia, por la Jurisdicción Social. 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 de trabajo I.

[índice](#)

**Art. 21.- Plus de distancia y transporte.-**

Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los posibles pluses de distancia y transporte.

[índice](#)

## Art. 22.- Plus familiar.-

Los importes de este plus son los que a continuación se expresa:

Familiar	Factor	Duración	Nivel	Punto/mes € (enero 2016)
Cónyuge a cargo	5	Sin límite	8 a 13	3,34
Hijo	1	Hasta 18 años		
Hijo discapacitado	1	Sin límite		

[índice](#)

## Art. 23. - Ayuda escolar.-

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

	€/mes (enero 2016)
Hijos de 4 a 5 años	7,57
Hijos de 6 a 9 años	11,12
Hijos de 10 a 14 años	12,60

2. A los efectos del cobro, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Se empezará a percibir para los hijos que cumplan los 4 años antes del 1 de octubre.
- Se cobrará la ayuda escolar por todos los hijos hasta la edad de 14 años, inclusive los de 15 años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

[índice](#)

## Art. 24.- Plus de festivo.-

1. El personal que trabaje en fin de semana o en festivo oficial percibirá un plus por cada día festivo trabajado de la siguiente cuantía:

NIVEL	€/día (enero 2016)
8	85,84
9	89,65
10	93,45
11	97,28
12	101,08
13	104,90

2. Los días de vacaciones colectivas de verano no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

Al personal que trabaje durante los días de vacaciones de Navidad se le aplicará la compensación prevista en el punto 1., aplicando el coeficiente 1,2.

Los trabajadores de nueva incorporación, con vacaciones no devengadas totalmente, solo percibirán dicha compensación si trabajan en los días en los que les correspondan vacaciones.

3. Cuando el cumplimiento de la cuenta de horas del [artículo 73](#) o de la jornada industrial del [artículo 74](#) 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.

4. El personal de turnos continuados percibirá este plus, 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.

5. El personal de Mantenimiento y de Seguridad de Planta que deba prestar servicios los días de Reyes, Navidad, Año Nuevo y San Juan percibirá el plus multiplicado por 1,3.

[índice](#)

**Art. 25.- Plus de mando.-**

Los mandos de talleres de producción o mantenimiento con niveles 11, 12 y 13 que ejerzan mando directo sobre trabajadores directos de producción principal u operarios de mantenimiento percibirán un plus de 25,02 € mensuales.

[índice](#)

**Art. 26.- Plus de nocturnidad.-**

1. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período, en la cuantía siguiente:

Nivel	Letra	€/hora (enero 2016)
8	A	2,12
	B	2,22
	C	2,31
	D	2,42
	E	2,53
9	A	2,22
	B	2,31
	C	2,42
	D	2,53
	E	2,66
10	A	2,42
	B	2,53
	C	2,66
	D	2,77
	E	2,88
11	A	2,66
	B	2,77
	C	2,88
	D	3,02
	E	3,18
12	A	2,88
	B	3,02
	C	3,18
	D	3,36
	E	3,57
13	A	3,18
	B	3,36
	C	3,57
	D	3,75
	E	3,92

2. Los trabajadores de 3 turnos iguales percibirán un plus de nocturnidad complementario por las jornadas completas trabajadas en este período nocturno, de los importes siguientes:

Nivel	€/mes (enero 2016)
8 a 13	75,06

El importe del plus se prorrateará cuando la jornada nocturna mensual sea incompleta. Este plus complementario se abonará, adicionalmente al plus de nocturnidad del apartado 1 de este artículo, en aquellos puestos de trabajo en que estén implantados los 3 turnos iguales, a partir del momento de su implantación, y se pagará aun en el caso de que en esos puestos se realicen temporalmente 2 turnos.

[índice](#)

### **Art. 27.- Plus de turnicidad.-**

Los trabajadores de 3 turnos iguales tendrán derecho a un plus de turno, que se percibirá solamente en los turnos de mañana y tarde en aquellos puestos de trabajo en que estén implantados los 3 turnos iguales, por los siguientes importes:

Nivel	€/mes (enero 2016)
8 a 13	10,01

Asimismo, se pagará aun en el caso que en esos puestos se realicen temporalmente a 2 turnos.

[índice](#)

### **Art. 28.- Plus de nocturnidad y de turnicidad de turnos continuados.-**

El plus de nocturnidad y el plus de turnicidad se abonarán también al personal de los actuales turnos continuados.

[índice](#)

### **Art. 29.- 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 78,23 €/mes en 12 pagas, equivalente a 938,76 €/año.

[índice](#)

### **Art. 30.- Plus de equipo.-**

1. Se establece un plus de equipo, de carácter funcional y no consolidable, que se percibe en la medida que el empleado/a esté adscrito a un equipo. No obstante, en el caso de que no pueda estar adscrito a un equipo por razones imputables a la empresa, el empleado/a también tendrá derecho a percibir dicho plus.

El abono del plus está condicionado al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- 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. La base de cálculo es la siguiente:

$3,17€ \times n^{\circ} \text{ días de presencia al año} \times \text{porcentaje de cumplimiento de objetivos del centro de trabajo (entre 80\% y 110\%)}$ .

Este plus de equipo tiene un mínimo garantizado de 100 €/año.

El porcentaje del cumplimiento de objetivos para el indirecto será el del centro correspondiente.

3. El pago de este plus se realizará en el 2016 en el mes de octubre, y para el resto de años en los meses de enero, abril, julio y octubre, con posterioridad al cumplimiento de los objetivos.

[índice](#)

### Art. 31.- Plus de desplazamiento de vacaciones.-

1. Se establece un plus de desplazamiento de vacaciones para el supuesto de que las vacaciones de los trabajadores no coincidan con los meses de julio y agosto (es decir, en septiembre o fuera de las 8 primeras semanas del corredor).

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

Nivel	€/día (enero 2016)
8 a 13	56,05

2. No obstante, no se tendrá derecho a percibir dicho plus cuando voluntariamente, por acuerdo entre el trabajador/a y la jefatura, se desplacen las vacaciones si no lo requiere la actividad de la dependencia.

[Índice](#)

### 3. Art. 32.- Plus de desplazamientos de pausas.-

Se abonará este plus en los supuestos en que se desplacen las pausas, como consecuencia de la introducción del sistema de pausas por relevo en lugar de pausas colectivas.

Dicho plus se percibirá en su importe total cada vez que se desplace totalmente alguna de las pausas previstas en el [artículo 103](#) y se establece en un importe de:

Nivel	€/pausa (enero 2016)
8 a 13	1,87

[índice](#)

### Art. 33.- Pluses por acuerdos.-

Los pluses por acuerdos son los siguientes (Importes enero 2016):

#### FÁBRICA MARTORELL

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
UBS / FAD	UBS y zona de calafateado en FAD	TODAS	0,66
CABINA IMPRIMACIÓN	Conductores robots y cabina	CONDUCTOR	1,62
PINTADO FINAL DE LÍNEA	Washprimer (zona de lija)	TODAS	0,74

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
UBS	UBS	TODAS	0,66
	Conductores de UBS y giros (GAD)	CONDUCTOR	
COCHES DE SALÓN	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones	TODAS	0,59

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
PINTADO FINAL DE LÍNEA (zona preparadores)	Lija KTL/Lija Húmeda	TODAS	0,74
	Preparación MZL	TODAS	0,74
CABINA IMPRIMACIÓN	Cabina de Imprimación	CONDUCTOR	1,62
		RESTO FUNCIONES	1,51
CABINAS COLOR	Cabina de color	CONDUCTOR	1,81
		RESTO FUNCIONES	1,61
LÍNEAS DE ACABADO	Línea de acabado	PULIDOR	0,71
PINTADO PLÁSTICOS	Zona Krawattenfarben	PINTOR CUALIFICADO	1,61
		PULIDOR	0,71
BOXES	Zona de Boxes	PINTOR CUALIFICADO	0,71
		PINTOR	0,58

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
CERA	Zona de ceras	TODOS	0,79
CERA VAN	Zona de ceras	TODOS	0,62
PLUS COORDINADOR LOGÍSTICO	Coordinador de logística	TODOS	0,71

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
ZP DEP. 431	ZP Taller 9	MONITOR DE PRODUCTO	0,71
ZP DEP. 441	ZP Taller 9	MONITOR DE PRODUCTO	0,71

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
PINTOR / SALA MEZCLAS	Sala de mezclas	PINTOR	0,58
		CONDUCTOR	0,73

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
ZP	ZP Taller 11	MONITOR DE PRODUCTO	0,71
BOXES COCHES ESPECIALES	Zona de boxes	PINTOR	0,59

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 8 a 13 (€/hora)
GESTORES DE MATERIAL OPERARIOS LOGÍSTICOS 1ª	Zona de Gestión de Material	OPERARIOS LOGISTICOS DE 1ª	0,71

## DESARROLLO TÉCNICO

CONCEPTO		ACUERDOS
Plus probadores Exp. Vehículo Completo Centro Técnico de SEAT,S.A.	97,09 €/mes	Acuerdos 16/07/1997
Plus Confidenciales/Nocturnas IDIADA	12,95 €/hora	Acuerdos 04/06/2004
Plus pruebas especiales definidas Centro Técnico de SEAT,S.A.	67,69 €/día	Acuerdos 4/10/2005

## SEAT BARCELONA

CONCEPTO		ACUERDOS
Plus cabecera de línea prensas Zona Franca	0,71 €/hora	Acuerdos 16/07/1997

## SEAT COMPONENTES

CONCEPTO		ACUERDOS
Plus P. SIT SEAT Componentes	99,86 €/mes	Acuerdos GEARBOX 8/10/1991
Complemento Nivel Tecnológico A SEAT Componentes	0,79 €/hora	Acuerdos GEARBOX 27/1/1991
Complemento Nivel Tecnológico B SEAT Componentes	0,42 €/hora	Acuerdos GEARBOX 27/1/1991

## OTROS

CONCEPTO		ACUERDOS
Funciones de apoyo a la formación fuera de jornada laboral	20,52 €/hora	Nota 053.07/021 de 10/11/2007
Gratificación Formación Dual	153,10 €/mes	Acta del 27.01.2014 sobre el Plus de Formadores
Gratificación por Asistencia a Salones del Automóvil y Ferias de muestra	512,37 €/salón	Disposición RRHH 2/2014 de 25/02/2014
Plus función Supervisor Coordinación	120,78 €/mes	Acuerdos Supervisores 30/6/2015
Plus pruebas especiales definidas Área Calidad SEAT, S.A.	67,69 €/día	Acuerdos 4/6/2004
Compensación para formadores dentro de jornada laboral	12,69 €/hora	Nota 053.07/021 de 10/11/2007
Compensación para formadores fuera de jornada laboral	32,56 €/hora	Nota 053.07/021 de 10/11/2007

[índice](#)

### Art. 34.- Complemento de previsión.-

El complemento de previsión, en los casos en que proceda, se abonará en 16 pagas en función de los años de servicio y tendrá la siguiente cuantía mensual:

Años	€ acumulados (enero 2016)
Del 4º al 6º	14,66
Del 7º al 9º	34,17
Del 10º al 12º	58,42
Del 13º al 15º	82,64
Del 16º al 18º	111,81



Del 19ª al 21º	141,00
Del 22º al 24º	174,93
Del 25º al 27º	208,88
Del 28º al 30º	242,80
A partir del 31º	276,73

El cobro del complemento de previsión será incompatible con las aportaciones del promotor al plan de pensiones.

[índice](#)

### Art. 35.- Importe hora.-

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

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

S = Sueldo bruto mensual del [artículo 17](#)

C = En su caso, importe del complemento de previsión y/o aportación empresarial plan de pensiones ([artículo 34](#)).

J = Días de jornada laboral anual ([artículo 72](#)).

[índice](#)

## INCREMENTO SALARIAL

### Art. 36.- Incremento y revisión salarial.- Años 2016-2020

- Con efectos a partir del 1 de enero de cada uno de los años indicados, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en un 0,25%. Una vez publicado el IPC estatal real acumulado a 31 de diciembre de cada año por el Instituto Nacional de Estadística, con efectos del 1 de enero del año siguiente, si el IPC constatado fuera superior al 0,25%, se realizará una revisión salarial de los conceptos retributivos anteriores en la cuantía del IPC constatado, menos el 0,25% anticipado conforme al párrafo anterior. Sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.
- Adicionalmente, en el mes de enero de los años 2017-2021, y con carácter retroactivo para el año precedente, se revisará al alza el incremento anual del 0,25%, siempre que durante el mismo se experimentara en alguno de los meses un aumento del IPC superior al 0,25 %. La diferencia resultante en dichos meses se abonará en un pago único no consolidable en tablas en la liquidación del mes de enero.

[índice](#)

## RETRIBUCIÓN VARIABLE

### Art. 37.- Retribución variable según Resultado Operativo Anual.-

Se establece un sistema de retribución variable diferenciado para los años de Resultado Operativo negativo y positivo, tomando como referencia el sistema contable internacional.

#### 1. Años de Resultado Operativo positivo:

Cuando el Resultado Operativo sea inferior a los 100 millones de €, se repartirá entre los trabajadores la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje del 2%, con el mínimo de 150 € por persona.

Cuando el Resultado Operativo sea superior a los 100 millones de €, se aplicarán los porcentajes siguientes:

- En el tramo de 0 a 100 millones de €, el 2%.
- A partir de 100 millones de € en adelante, el 8%.

En todo caso, con el tope máximo individual de 1.300 € anuales.

El abono se efectuará en un pago único en la liquidación del mes siguiente al de la publicación del Resultado Operativo.

## 2. Años de Resultado Operativo negativo:

Por cada 25 millones € que el Resultado Operativo haya mejorado el del año anterior, se abonará el 0,1% no consolidable en las tablas salariales, con el tope máximo del 0,5%.

El abono se efectuará en un pago único en la liquidación del mes siguiente al de la publicación del Resultado Operativo.

[Índice](#)

## TÍTULO IV INGRESO, PROMOCIÓN, MOVILIDAD, FORMACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### INGRESO

#### Art. 38.- Necesidades de personal.-

Siempre que sea posible, en función del perfil profesional del puesto a cubrir, la dirección procurará agotar las posibilidades internas para la cobertura de vacantes.

Para ello, se comunicará previamente a la representación de los trabajadores correspondiente las nuevas necesidades de personal para cubrir vacantes, donde constarán los siguientes datos:

- Perfil del puesto a cubrir.
- Número de puestos a cubrir.
- Criterios de selección.
- Nivel retributivo.

Seguidamente se comunicará a la plantilla.



[Índice](#)

#### Art. 39.- Vacantes cubiertas internamente.-

Cuando existan vacantes, se designarán por la dirección de la empresa a las personas que, con el mismo nivel 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 proceso de selección correspondiente, siendo para el personal de mano de obra directa el procedimiento establecido mediante concurso ([artículo 51](#) y siguientes).

En ambos casos, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

[Índice](#)

#### Art. 40.- Bolsa de Trabajo.-

Las vacantes internas del personal indirecto se cubrirán preferentemente mediante el procedimiento de la Bolsa de Trabajo. Con periodicidad trimestral, la empresa informará al Comité de Empresa de todos los procesos de cobertura de vacantes que se hayan realizado en los tres meses anteriores.

[Índice](#)

#### Art. 41.- Vacantes cubiertas externamente.-

1. En el supuesto que no se haya cubierto la totalidad de las vacantes internamente, se intentarán cubrir con contrataciones exteriores, por el nivel más bajo, de 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.

2. El resultado del proceso de selección, con la superación de las pruebas establecidas, validará la aptitud para el trabajo e ingreso, sin perjuicio del período de prueba que corresponda.

En el caso del Nivel 7, a partir de ese momento el nuevo empleado/a completará el perfil requerido con la asimilación del Programa de Integración de 2 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 2 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.

3. A juicio de la dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier nivel, informando en todos los casos previamente a la representación de los trabajadores.
4. En todos los casos de contratación externa se informará previamente a la representación de los trabajadores.

[Índice](#)

#### **Art. 42.- Duración del contrato eventual.-**

En lo que se refiere al contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 33 del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal. Por lo que, en consecuencia, esta modalidad de contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos legalmente.

En este supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del contrato cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario ampliar el número de personas que realicen un determinado trabajo.

[Índice](#)

#### **Art. 43.- Contrato de formación y aprendizaje.-**

En lo que se refiere al contrato de obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal. Por lo que, en consecuencia, esta modalidad de contrato podrá tener una duración de tres años, si bien se podrá prorrogar. El tiempo acumulado entre este contrato y sus prórrogas no podrá tener una duración superior a 4 años.

[Índice](#)

#### **Art. 44.- Contrato de formación y aprendizaje.-**

La empresa podrá realizar contratos de formación y aprendizaje con el nivel 5, siendo la retribución de estos contratos la correspondiente al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Estos contratos podrán realizarse con los estudiantes de la Escuela de Aprendices de SEAT, así como en otros supuestos que puedan acordarse por la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio.

[Índice](#)

#### **Art. 45.- Periodo de prueba.-**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Resto del personal: 2 meses.

[Índice](#)

#### **Art. 46.- Interinidad.-**

1. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el trabajador/a que se designe, que se procurará tenga el nivel inferior al que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador/a afectado, a los servicios técnicos de la empresa y al Comité de Empresa.

2. Transcurridos 2 meses ocupando la plaza con carácter interino, el trabajador/a afectado percibirá, sin cambiar de nivel, el salario nivel letra A y prima que corresponda al nivel del puesto desde la ocupación del mismo.

[Índice](#)

#### **Art. 47.- Periodo de interinidad.-**

1. La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a 4 meses.  
Durante el período de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso.
2. Cuando el trabajador/a 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 14](#).

[Índice](#)

#### **Art. 48.- Interinidad y promoción.-**

El ser designado por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador/a que la ocupa para el ascenso al nivel superior y, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

[Índice](#)

#### **Art. 49.- Ampliación del tiempo de interinidad.-**

Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de nivel superior se prorrogase por más de 4 meses, el trabajador/a, 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 nivel no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

[Índice](#)

#### **Art. 50.- Información a la representación de los trabajadores.-**

Con periodicidad trimestral se informará y documentará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo de la situación de vacantes, ya estén ocupadas interinamente o no, que la empresa pretenda cubrir en plazo inmediato.

[Índice](#)

### **PROMOCIÓN**

#### **Art. 51.- Concursos.-**

1. Los concursos para cubrir vacantes se convocarán entre el personal del centro de trabajo en el que existan dichas vacantes.  
En los avisos que al efecto se publiquen, se hará mención expresa del número de plazas y condicionantes.
2. Sólo promocionará igual número de personas que de 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 1 año, vencido el cual caducará la aptitud del personal.
3. Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de niveles, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria.
4. La empresa informará documentalmente a la junta calificadora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos 15 días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

[Índice](#)

#### **Art. 52.- Concursos restringidos.-**

1. Se convocarán concursos restringidos referidos a una sola profesión 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 profesión y dependencia y durante el plazo máximo de 1 año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

2. 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.
3. Ocupará la plaza con carácter preferente el trabajador/a que, habiendo aprobado el concurso, hubiere solicitado la valoración.

[Índice](#)

#### **Art. 53.- Calificación, impugnación y revisión de las pruebas.-**

1. 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 Comisión de Clasificación Profesional.
2. Quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en el plazo máximo de 5 días laborables, a contar desde la fecha de publicación de los resultados.

[Índice](#)

#### **Art. 54.- Publicación de los resultados.-**

Los resultados de los concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de 30 días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto al mes siguiente de la convocatoria.

[Índice](#)

#### **Art. 55.- Ascenso y orden para ocupar las plazas.-**

Ascenderán automáticamente los trabajadores que, habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo según los [artículos 46, 47 y 48](#).

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.

[Índice](#)

#### **Art. 56.- Ocupación de la plaza.-**

Los trabajadores que resulten aptos para cubrir la vacante deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de 3 meses a partir de la fecha de publicación de los resultados del concurso.

A partir del mes que se ocupe la plaza comenzará a computar el tiempo necesario para devengar el nivel letra B o C del nuevo nivel.

[Índice](#)

#### **Art. 57.- Ascenso por libre designación.-**

La empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de Nivel 13 con mando o decisión sobre la gestión económica. Excepcionalmente, para cargos de confianza, a juicio de Recursos Humanos.

[Índice](#)

#### **Art. 58.- Promoción del Nivel 7 con 3 años de antigüedad.-**

Sin perjuicio de los sistemas de promoción regulados en el presente Convenio, en el mes de abril del año natural en que cumplan los 3 años de antigüedad en la empresa, los trabajadores con Nivel 7 que lleven, como mínimo, 1 año ocupando puesto de Nivel 9 o superior, serán convocados a un concurso restringido en la forma prevista en el Convenio. Los que superen el concurso ascenderán al nivel correspondiente con efectos de la fecha en que cumplan los 3 años de antigüedad en la empresa.

[Índice](#)

### **Art. 59.- Sistema de evaluación de la prueba de promoción**

La prueba de promoción para Mano de Obra Directa e Indirecta, Técnico y Administrativo, del ámbito de fabricación consistirá en una evaluación, utilizando a tal efecto el modelo de evaluación acordado con la representación de los trabajadores. Para el resto de áreas se utilizará el mismo sistema, con las adaptaciones que correspondan.

[Índice](#)

## **MOVILIDAD**

### **Art. 60.- Movilidad del grupo obrero - personal directo.-**

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos, organizativos y productivos, como aumentos y disminuciones de producción, podrá decidir cambios de puesto de trabajo dentro del mismo centro, respetando el nivel y el grupo profesional.
2. Para el caso de excedentes colectivos, la dirección informará a la representación de los trabajadores con 3 días laborables de antelación, sin perjuicio de la aplicación inmediata de la medida, tanto en cuanto al número de las personas afectadas como de las razones técnicas, organizativas y productivas que originan los cambios.

Caso de que existan discrepancias de criterio sobre las razones indicadas, se resolverán por acuerdo dentro de los 15 días siguientes a la aplicación de la movilidad en el seno de la Comisión de Productividad.

[Índice](#)

### **Art. 61.- Movilidad del grupo obrero - personal indirecto.-**

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos, organizativos y productivos, podrá decidir cambios de puesto de trabajo dentro del mismo centro, respetando el nivel y el grupo profesional.
2. El trabajador/a que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de 6 meses.

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior nivel a la que ostenta, se trasladará el de menos antigüedad en el nivel.

3. 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 nivel; de entre los de igual nivel cesarán primero los de menor antigüedad en el mismo.
- b) La situación de obreros indirectos ocupando puesto de obrero directo se mantendrá transitoriamente mientras no existan plazas vacantes de obreros indirectos de su mismo nivel y profesión, pudiéndose presentar a concurso restringido si el trabajador/a lo solicita.

[Índice](#)

### **Art. 62.- Movilidad ingresados después del 31.12.1990.-**

Todo el personal MO ingresado en la empresa después de 31.12.1990 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 el nivel profesional.

[Índice](#)

### **Art. 63.- Movilidad voluntaria.-**

En todos los casos tendrán preferencia los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

[Índice](#)

#### **Art. 64.- Movilidad intercentros.-**

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos, organizativos y productivos, 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 el nivel y el grupo profesional.

Cuando una dependencia o una actividad sea trasladada de un centro de trabajo a otro de la misma provincia, el personal que realiza la actividad y el coligado serán también trasladados.

2. En estos casos, se informará a la representación de los trabajadores.

[Índice](#)

#### **Art. 65.- Preferencias en la movilidad intercentros.-**

1. En la movilidad entre centros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad. Si hubiera más solicitantes que plazas a cubrir, regirán los principios de:

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

2. La empresa accederá a las peticiones de traslado voluntario de personal, siempre que existan vacantes adecuadas al perfil del trabajador/a y la organización del trabajo lo permita.

3. El empleado, al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición.

[Índice](#)

### **FORMACIÓN**

#### **Art. 66.- Formación.-**

Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados, la empresa realizará cursos de formación a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles.

[Índice](#)

#### **Art. 67.- Formación en horario laboral y fuera de la jornada laboral.-**

1. Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la Compañía y para la formación vinculada al puesto de trabajo, se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías y a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, a cargo de la empresa y en horario laboral, teniendo la consideración de permiso retribuido por formación.

2. Las necesidades de formación derivadas de una posible promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral.

[Índice](#)

#### **Art. 68.- Formación industria 4.0**

A fin de dar respuesta a las necesidades requeridas por la industria 4.0, la empresa elaborará un modelo de formación de carácter general dirigida al personal que voluntariamente quiera recibirla, el cual se impartirá fuera del horario laboral, ya sea al inicio o final de la jornada laboral.

Correrán a cargo de la empresa los gastos de organización e impartición de la formación, así como los que se ocasionen al trabajador por los conceptos de subvención de comedor de empresa y desplazamiento.

El objetivo de esta formación es conseguir una plantilla altamente cualificada y especializada en las futuras tecnologías, para avanzar hacia una industria digitalizada e interconectada, que favorezca la eficacia de los procesos industriales, en los ámbitos de I+D, gestión, producción, comercialización, y competitividad de la empresa, entre otros

[Índice](#)

### **Art. 69.- Información a la representación social.-**

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 de Aprendices de SEAT. Asimismo, revisará la formación general prevista en el [art. 68](#).

[Índice](#)

## **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

### **Art. 70.- Excedencias.-**

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador/a 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 nivel; en caso contrario, podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de nivel inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su nivel. Se exceptúan los casos en que legalmente esté prevista la reserva del puesto de trabajo.

Las personas víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia especial con las mismas condiciones que la excedencia por maternidad, prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

[Índice](#)

## **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Art. 71.- Infracciones y sanciones.-**

1. En esta materia se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días, quedará supeditado a que en el plazo de 6 meses cometan otra falta grave o muy grave o 2 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. En tales casos, se podrá fijar un plazo de hasta 1 año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

3. 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.

[Índice](#)

## **TÍTULO V** **TIEMPO DE TRABAJO**

### **JORNADA**

#### **Art. 72.- Jornada Laboral.-**

1. La jornada laboral básica anual será de 1.712 horas en los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020. 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 101](#)), 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 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.

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. Si el cambio afectase a una unidad o dependencia, se requerirá el previo acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores con aplicación del régimen de la cuenta de horas.
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 73).

[Índice](#)

## **Art. 73.- Cuenta de horas.-**

### **1. Cuenta de horas:**

- 1.1. Por cada empleado se llevará una cuenta de horas, donde se reflejarán en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más.
- 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 para cancelar las horas negativas si las hubiese. 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 de los trabajadores.  
Asimismo, los representantes de los trabajadores podrán acordar con la dirección de la empresa las soluciones que, en cada caso, convengan a los supuestos de acumulaciones excesivas de horas de los trabajadores.
- 1.5. A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en el 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.
- 1.6. El personal con cuenta de horas en negativo podrá disfrutar 1 día al año a cargo de la cuenta de horas de acuerdo con su jefatura durante la vigencia del Convenio.

### **2. Funcionamiento de la Cuenta de horas:**

- 2.1. La cuenta de horas 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 medio de la bolsa de horas del centro de trabajo que corresponda, será como máximo 280 horas en negativo y 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 (ERE). 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 85](#) (trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual).
  - 2.9. 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.
  - 2.10. Cuando el saldo medio de la bolsa de horas de la mano de obra de cada uno de los centros 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 (ERE), pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.
3. En la nómina de los trabajadores se reflejará el saldo de su cuenta de horas.

[Índice](#)

#### **Art. 74.- Jornada industrial.-**

1. El tiempo de actividad industrial de la empresa se limitará a 224 días anuales laborables, durante los cuales la empresa podrá mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones. Todo ello sin perjuicio de lo previsto para los turnos especiales (artículos [79](#) a [84](#)) y trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual ([artículo 85](#)) y salvo que se acordase otra solución con el Comité Intercentros.
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. Los días de diferencia entre la jornada individual y la jornada industrial se denominan “jornada industrial”. Por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se fijarán las fechas de disfrute colectivo o individual de los días de jornada industrial, debiéndose disfrutar dentro del año natural. En caso de fijación de la jornada industrial individualmente, por acuerdo del trabajador/a con su jefatura las fechas de los días de jornada se podrán cambiar, sin que se perjudique la eficacia del servicio. Asimismo, el disfrute de la jornada industrial podrá ser distribuido a lo largo de todo el año o durante el segundo semestre, según las necesidades productivas, organizativas y técnicas.  
El personal indirecto que no disfrute la jornada industrial dentro del año natural, la perderá, salvo que sea de aplicación lo previsto en el apartado 3.

3. Excepcionalmente, y mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá trasladarse el disfrute al año posterior, en las condiciones siguientes.  
Cuando el motivo del no disfrute sea por razones de aumento de producción, se acumularán en la cuenta de horas los días no disfrutados, con la compensación establecida para la recuperación de coches. En caso de que el no disfrute sea por una bajada de producción en el año posterior, sólo se acumularán en la cuenta de horas los días no disfrutados, con el objetivo de evitar medidas de regulación de empleo.
4. Cuando el descanso de la jornada industrial se establezca por periodos semanales y a continuación se haya establecido un turno adicional o especial, el trabajador quedará exento de trabajar en los referidos turnos, incluido “corretornos”.
5. La situación de incapacidad temporal suspenderá el descanso por jornada industrial. En ese caso, el trabajador/a tendrá derecho a que los días correspondientes de descanso se acumulen en positivo en su cuenta de horas.
6. Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias.

[Índice](#)

#### **Art. 75.- Inventario.-**

1. 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.
2. La empresa fijará la fecha y los trabajadores que hayan de efectuar ese servicio, comunicándolo a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 1 mes de antelación.  
Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural y se abonarán como tales y, en caso de tratarse de un sábado, además con el plus de festivo.
3. Cuando la jefatura entienda que la realización del inventario en una sección no requiere la presencia de todo el personal, tendrán preferencia los voluntarios de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

[Índice](#)

#### **Art. 76.- Calendario.-**

1. El calendario básico de los días laborables anuales para todos los centros se establecerá mediante acuerdo con el Comité Intercentros, donde se fijarán los festivos oficiales y la jornada industrial del año y se informará sobre la previsión del número de turnos en fin de semana.
2. La aplicación de la cuenta de horas ([artículo 73](#)) se reflejará en los correspondientes calendarios mensuales, según el Programa Operativo, acordados con el Comité Intercentros.

[Índice](#)

#### **Art. 77.- Horario flexible.-**

1. Para los trabajadores a turno diurno se podrá establecer una banda máxima de 60 minutos de flexibilidad en su horario, que podrá aplicarse anticipando la entrada, y de 90 minutos de flexibilidad retrasando la entrada, siempre que lo permitan las características del trabajo y que no afecte a la buena marcha del trabajo en la dependencia.  
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.
2. El establecimiento de la banda horaria se ajustará a los siguientes requisitos:
  - Solicitud de los trabajadores afectados.
  - Informe favorable de la jefatura.

[Índice](#)

## **TURNOS DE PRODUCCIÓN**

### **Art. 78.- Turnos 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.

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 segmentos o líneas de producción.

Las necesidades de turnos adicionales de producción se tratarán en las reuniones de los correspondientes calendarios mensuales previa explicación a la representación de los trabajadores de las causas que justifican dicha necesidad, debiéndose necesariamente acordar con la representación de los trabajadores las fechas concretas de realización de los turnos adicionales en el mes de que se trate.

Por lo tanto, las necesidades serán determinadas por la empresa y se acordará cómo cubrirlas con la representación de los trabajadores.

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 posterioridad al miércoles anterior al turno adicional, se compensará al trabajador/a con 6 horas, que irán a la cuenta de horas del trabajador/a, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa.

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, averías en línea o falta de suministro, se podrá convocar el turno para el personal necesario y voluntario, previo acuerdo con la representación de los trabajadores 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.

3. Las referidas medidas de flexibilidad, determinadas mensualmente por la empresa y acordadas con la representación de los trabajadores en los correspondientes calendarios mensuales sus fechas y turnos de realización, podrán permitir en casos de máxima necesidad mantener la fábrica abierta durante 328 días al año.
4. En centros y dependencias donde exista un régimen de trabajo de turnos especiales, seguirá siendo de aplicación dicho sistema, sin perjuicio de aplicar lo previsto en los apartados anteriores en caso de ser necesario.
5. En cualquier caso, la empresa podrá realizar cambios de turnos colectivos o individuales siempre que concurran circunstancias excepcionales, debiendo comunicarlos a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, respectivamente, con una antelación mínima de 5 días naturales. No obstante lo anterior, podrá realizarse el cambio de turno mediando un preaviso inferior, siempre que existan circunstancias imprevistas que lo justifiquen, debiéndose informar en estos casos previamente a la representación de los trabajadores sobre las causas que impiden el cumplimiento de este plazo.

[Índice](#)

## TURNOS ESPECIALES

### Art. 79.- Normas de aplicación.-

Los turnos especiales se aplicarán:

- a) Al personal de los Talleres de Prensas, Chapistería y Elementos Móviles de SEAT Barcelona, y Fábrica de Martorell. Asimismo, se aplicará a las dependencias de Mecanizado de Engranajes en SEAT Componentes.
- b) Al personal de Mantenimiento preventivo y correctivo de SEAT Barcelona, Fábrica de Martorell y SEAT Componentes, excepto el de trabajos continuados.
- c) Al personal coligado a la actividad de Prensas, Elementos Móviles, Chapistería, Mecanizado de Engranajes y Mantenimiento del centro de trabajo que corresponda.

La Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo podrá hacer extensivo el referido régimen de turnos a las dependencias en que se considere necesario, en los términos previstos en el artículo 4.2 del Convenio

[Índice](#)

### Art. 80.- Establecimiento.-

1. En las dependencias y para el personal indicado en el artículo anterior, la dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo en sábado, y excepcionalmente en domingo turno de noche, adicionales a los 15 turnos ordinarios señalados en el Convenio Colectivo. La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación de los trabajadores con 1 semana de antelación.

En caso de desconvocatoria de los turnos especiales con posterioridad al miércoles anterior al turno especial, se compensará al personal afectado con 6 horas, que irán a la bolsa de horas del empleado, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa

2. Estos turnos especiales podrán realizarse en cualquier fin de semana del año que no sean festivos oficiales, excepto en aquellos que coincidan con:
  - Las vísperas de las vacaciones colectivas.
  - Los que estén situados entre dos fiestas.
  - 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 el mantenimiento, la asistencia y vigilancia de instalaciones en funcionamiento continuo y que seguidamente se indican:

Motivos	Dependencias Afectadas	Plantilla afectada de la Dependencia
<b>Fábrica de Martorell</b>		
Trabajo de mantenimiento, vigilancia y conducción de instalaciones correspondientes a mantenimiento	433	6 personas / turno
Arranque del proceso productivo (turno de noche anterior a laborable)	437-449-457-169-594-598	28 personas
<b>SEAT Barcelona</b>		
Trabajo de mantenimiento y vigilancia de instalaciones hidroneumáticas de mantenimiento	618	5 personas / turno
Puesta en marcha de instalaciones hidroneumáticas para arranque del proceso productivo (turno de noche anterior a laborable)	618	6 personas

<b>SEAT Componentes</b>		
Trabajo de mantenimiento, vigilancia y conducción de instalaciones correspondientes a mantenimiento	486	4 personas / turno
Arranque del proceso productivo (turno de noche anterior a laborable)	485-486	6 personas

Sin perjuicio de lo expuesto, se aplicará el [Anexo 3](#) sobre puesta en marcha (módulos de arranque).

- 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.
- El personal que voluntariamente trabaje en cualquiera de los días festivos no previstos en los números anteriores será compensado en la forma y cuantía que se expresan en el [artículo 82](#).

[Índice](#)

#### **Art. 81.- Personal de mantenimiento.-**

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/a de mantenimiento deba trabajar por esta causa más de 2 festivos consecutivos de forma obligatoria.

[Índice](#)

#### **Art. 82.- Compensación.-**

- La forma de compensación de los turnos especiales se regirá por lo dispuesto para el trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual ([artículo 85](#)).
- Se procurará la rotación de los trabajadores de la dependencia. Asimismo, el trabajador/a recibirá aviso de los sábados y festivos en que debe trabajar con una anticipación mínima de 1 semana, con indicación del día de descanso compensatorio durante la semana siguiente al festivo trabajado. Este descanso compensatorio podrá retrasarse por acuerdo entre el trabajador/a y su jefatura.

[Índice](#)

#### **Art. 83.- Garantía de disfrute de jornadas.-**

- Para mayor garantía, se establece que si transcurrido el plazo de 3 meses, por razones de organización, en un colectivo de trabajadores homogéneo en una especialidad de puestos de trabajo existen más de 75 jornadas pendientes de disfrutar, se aumentará con personal ya existente en la empresa la plantilla de ese colectivo en 1 persona por cada 75 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.

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

[Índice](#)

#### **Art. 84.- Condiciones de transporte.-**

- 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/a 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) (enero 2016)		Nivel 8 a 13
Zona Franca		0,74
Martorell	Zona 1	1,18
	Zona 2	1,74
	Zona 3	2,89

- Al personal de la Planta Motriz de la Fábrica de Martorell que deba acudir al trabajo en domingos, festivos oficiales y festivos SEAT (18 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 €.

[Índice](#)

## TRABAJO ADICIONAL A LA JORNADA LABORAL BÁSICA ANUAL INDIVIDUAL

### Art. 85.- Trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual.-

- Los días que se trabajen de lunes a viernes que, en su caso y conforme a lo previsto en el artículo 74, excedan la jornada anual individual del trabajador/a (214 días) y hasta la jornada industrial (224), se compensarán con acumulación en la cuenta de horas.
- Con carácter general, los primeros 10 días de trabajo como consecuencia de turnos adicionales de producción en fin de semana o festivo se compensarán, a elección del trabajador/a, según una de las siguientes dos modalidades compensatorias:
  - Pago de las horas trabajadas, más el plus de festivo recogido en el artículo 24, 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 o en festivo.
  - Acumulación en la cuenta de horas, más el plus de festivo recogido en el artículo 24, 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 o en festivo.

La elección sobre la modalidad de compensación se podrá realizar en el plazo de 15 días a partir de que la empresa informe de la previsión de turnos adicionales en el segmento de que se trate.

Si el trabajador no manifestase la modalidad compensatoria a la que se acoge se aplicará la prevista en el apartado a).

- En el caso de los trabajadores con cuenta de horas negativa, la compensación de los primeros 10 días, se realizará según lo siguiente:
  - Como máximo de 5 días se aplicarán a reducir la bolsa de horas negativa.
  - Con un máximo de 5 días se podrá optar por el pago o por la acumulación. En este último caso, el día trabajado se disfrutará, de acuerdo con la jefatura, necesariamente durante los 3 meses siguientes.

A los efectos de lo anterior, se alternará lo previsto en los apartados a) y b) en ese mismo orden

- A partir del 11º día de trabajo en fin de semana o festivo se compensará el día trabajado con acumulación en la cuenta de horas, más el plus de festivo recogido en el artículo 24 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 o en festivo.

En este caso, el día trabajado se disfrutará, de acuerdo con la jefatura, necesariamente durante los 3 meses siguientes.

Estas situaciones podrán generar la contratación de personal.

Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

[Índice](#)

## NUEVOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Art. 86.- Nuevo sistema de organización del trabajo.-

Ambas partes se comprometen a analizar y establecer, mediante acuerdo, nuevos sistemas de organización del trabajo, tales como la implantación del cuarto turno, miniturnos y otras medidas de flexibilidad, en los casos en que se produzca un incremento de la demanda que requiera un mayor capacidad productiva de la fábrica. Ello, con el objeto de llegar al mercado de una manera más rápida, eficaz y precisa, y, por tanto, también mantener y fomentar el empleo.

[Índice](#)

## VACACIONES

### Art. 87.- Vacaciones.-

1. Se disfrutarán 4 semanas de vacaciones colectivas en verano y 5 días laborables en Navidad.
2. Las vacaciones de verano se generarán del 1 de agosto al 31 de julio y las de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre.
3. Por acuerdo con la representación de los trabajadores, adoptado dentro del mes de marzo, las vacaciones de verano podrán disfrutarse en dos periodos: tres semanas consecutivas en agosto, y una semana a distribuir entre los meses de junio y diciembre, excluido agosto (modelo 3+1).  
Asimismo, se acordarán los segmentos, áreas o dependencias en las que se aplicará esta modalidad de vacaciones.  
Las fechas de disfrute del periodo semanal serán fijadas por sorteo y se deberán comunicar individualmente a los trabajadores antes de que finalice el mes de abril.  
Los trabajadores afectados percibirán el “plus modelo 3+1”, con el importe del plus de desplazamiento de vacaciones, multiplicado por 1,2, excepto cuando el periodo semanal se disfrute en el mes de julio, en cuyo caso será multiplicado por 1,1.
4. Las jefaturas atenderán los cambios voluntarios de turno de vacaciones que se soliciten por razones personales, siempre que ello no perjudique la actividad productiva.
5. Los trabajadores que a la fecha del disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado 1 año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de servicios.
6. El periodo vacacional fijado en el calendario de la empresa (vacaciones de verano o Navidad) que coincida con incapacidad temporal que imposibilite disfrutarlo total o parcialmente durante el año natural a que corresponde podrá ser disfrutado posteriormente en la fecha que acuerde con su jefatura y, si no hubiera acuerdo, inmediatamente después de la incorporación, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

En los supuestos en que coincida con incapacidad derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad o maternidad, se podrá disfrutar en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o disfrute del permiso de que se trate en la fecha que se acuerde con la jefatura o, en su defecto, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

[Índice](#)

### Art. 88.- Corredor de vacaciones.-

1. Con carácter general, las vacaciones de verano se distribuirán en 12 semanas comprendidas entre julio, agosto y septiembre (corredor de vacaciones).
2. Las vacaciones se distribuirán en uno o varios turnos de vacaciones que podrán aplicarse a toda la empresa o por segmentos, áreas, o dependencias, a decisión de la empresa, comunicándolo ésta a la representación de los trabajadores 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 de los trabajadores.



3. Se establecerá un sistema rotatorio de la distribución de las vacaciones entre los turnos, de tal forma que no se repita cada año el mismo periodo de vacaciones.
4. El personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante los períodos de vacaciones colectivas disfrutará por turno y a lo largo de todo el año sus vacaciones anuales, procurando fijar su disfrute en el período de junio a septiembre y por rotación anual.
5. Los servicios técnicos de la empresa fijarán, para cada colectivo y período, la plantilla necesaria por nivel y profesión, con arreglo a los criterios siguientes:
  - 1º) Se dará prioridad al personal voluntario que cumpla las necesidades especificadas anteriormente.
  - 2º) A falta de voluntarios, se designarán en primer lugar los trabajadores con menor antigüedad en el nivel y profesión.
  - 3º) No se designará obligatoriamente por segunda vez a un trabajador/a si hubiera otros en su nivel y profesión, dentro de su función tecnológica, que no hubieran sido obligados.
  - 4º) Para el supuesto de exceso de personal voluntario, tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad en el nivel y profesión, siempre que no hubieran desplazado las vacaciones de forma voluntaria el año anterior.  
Los trabajadores podrán entregar sus solicitudes de voluntariedad a su jefatura antes del 20 de abril de cada año.  
Individualmente y antes de que finalice el mes de abril de cada año, se notificará a cada trabajador/a, que deba disfrutar sus vacaciones desplazadas fuera del período general o dentro del período general de 12 semanas, las fechas en que le correspondan.
6. Cuando se realice el corredor de vacaciones de verano fuera de los meses de julio y agosto (es decir, septiembre o fuera de las 8 primeras semanas del corredor), se abonará el plus de desplazamiento de vacaciones ([artículo 31](#)) siempre que exista la necesidad de desplazamiento de las vacaciones por parte de la empresa, aun cuando concorra voluntariedad del trabajador/a.  
La totalidad del plus de desplazamiento de vacaciones que corresponda se abonará en la liquidación del mes en que se empiecen a disfrutar las vacaciones desplazadas.
7. Según sea la distribución anual de los días festivos y de las vacaciones de verano, el desplazar las mismas y disfrutarlas durante 4 semanas puede dar lugar, en función del mes en que se realicen, a un exceso o defecto de jornada laboral individual anual.  
En este caso y para el personal afectado, se procederá como se indica a continuación:
  - Compensará los días disfrutados de más (defecto de jornada) con cargo a sus días de Jornada Industrial y, en caso de tener disfrutados todos los días de descanso por jornada Industrial, se le aplicará el régimen de la Cuenta de Horas.
  - Disfrutará los días trabajados de más (exceso de jornada) antes de la finalización del año, de acuerdo con su jefatura.

[Índice](#)

## PERMISOS RETRIBUIDOS

### Art. 89.- Permisos retribuidos.-

Avisando con la máxima antelación posible y justificándolo en la forma adecuada que se establece, el trabajador/a puede faltar al trabajo o ausentarse, conservando el derecho a percibir la remuneración durante el tiempo y por alguno por los motivos que se indican a continuación:

MOTIVO / PARENTESCO	DURACIÓN	DOCUMENTACIÓN
<b>1) Matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho</b>	<b>15 días naturales</b> Se iniciará cuando la boda o ceremonia se realice en fin de semana, el primer día laborable siguiente (excepto en víspera de vacaciones).	Libro de familia, certificado judicial, del Ayuntamiento o de la confesión religiosa (matrimonio) o Certificado del Registro o escritura pública (pareja de hecho).
<b>2) Matrimonio</b> de hijos, padres y hermanos naturales y políticos	<b>1 día natural</b> Se podrá disfrutar, a opción del trabajador/a, o el día del acto legal o el del banquete.	Libro de familia, certificado judicial, del Ayuntamiento, de la confesión religiosa o invitación o justificante del acto.
<b>3) Enfermedad grave, accidente, hospitalización, e intervención quirúrgica, esta última con reposo domiciliario,</b> del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos, tanto naturales como políticos.	<b>2 días naturales</b> para desplazamientos en la misma provincia, <b>3 días naturales</b> si es en provincia limítrofe, <b>4 días naturales</b> en el resto de provincias. Se podrán disfrutar dentro del periodo que dure la hospitalización o situación que dé derecho a este permiso.	En caso de hospitalización: requiere justificante médico del hospital en el que deberá constar que ha habido pernoctación.  En caso de reposo domiciliario: requiere justificante médico en el que deberá constar la indicación de reposo.
<b>4) Parto natural /cesárea</b> de hijas, madres, hermanas, nietas y abuelas naturales y políticas	Se podrán disfrutar dentro del periodo que dure la hospitalización o situación que dé derecho a este permiso.	Justificante médico en el que deberá constar la indicación de reposo.
<b>5) Permanencia en urgencias sin ingreso del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos naturales o políticos, con un máximo de dos días naturales.</b>  <b>Si posteriormente se produce hospitalización los días disfrutados se considerarán incluidos dentro de este permiso.</b>	<b>Por el tiempo de jornada que coincida con la permanencia en urgencias, como máximo dos días naturales.</b>	Justificante médico de urgencias.
<b>6) Citación del ICAM.</b>	<b>Por el tiempo indispensable</b>	Justificante de la citación
<b>7) Cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso</b> al cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres naturales y políticos	<b>1 día natural</b> (con o sin reposo domiciliario). Cuando en la empresa existan varios trabajadores de dicho parentesco, este derecho podrá ser ejercitado sólo por uno de ellos	Justificante médico.
<b>8) Defunción</b> del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos naturales y políticos	<b>3 días naturales</b> para desplazamientos en la misma provincia, <b>4 días naturales</b> si es en provincia limítrofe, <b>5 días naturales</b> en el resto de provincias	Esquela o documento que acredite el deceso

MOTIVO / PARENTESCO	DURACIÓN	DOCUMENTACIÓN
<b>9) Nacimiento o adopción de hijo o nieto</b>	<b>2 días laborables</b> para desplazamientos en la misma provincia, 3 días naturales si es en provincia limítrofe, 4 días naturales en el resto de provincias	Libro de familia o certificado del Juzgado
<b>10) Cambio de domicilio</b>	<b>1 día laborable.</b> Se podrá disfrutar en los 2 meses siguientes al empadronamiento	Certificado de empadronamiento
<b>11) Consultas del trabajador/a al médico de cabecera o familia de la Seguridad Social o particular, y la primera visita de otros profesionales no médicos</b> (psicólogo, logopeda, nutricionista, homeópata, podólogo, mecánico dental y quiromasajista), <b>o para acompañar a menores tutelados e hijos menores de 15 años y padres dependientes, cuando éstos sean los que necesiten la asistencia médica.</b>	<b>20 horas/año</b>	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia
<b>12) Consultas del trabajador/a a un especialista de la Seguridad Social</b>	<b>Por el tiempo indispensable</b>	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia
<b>13) Consultas médica de hijos discapacitados y tutelados</b>		
<b>14) Donación de sangre en beneficio de su cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres u otro trabajador/a de SEAT</b>		
<b>15) Pruebas médicas con reposo como oftalmológicas, con anestesia o sedación, colonoscopia, tratamientos de quimioterapia, radioterapia o con inmunosupresores</b>	<b>1 día laborable</b> (que coincida con la prueba)	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia
<b>16) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b>	<b>Por el tiempo indispensable</b>	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia
<b>17) Amniocentesis y biopsia de corion.</b> Realización de las pruebas	<b>1 día laborable</b> (que coincida con la prueba).	Visado previo del Servicio Médico y justificante médico de asistencia
<b>18) Deber inexcusable de carácter electoral</b>	<b>Por el tiempo legal establecido</b>	Justificante de asistencia del órgano jurisdiccional, administrativo o electoral

MOTIVO / PARENTESCO	DURACIÓN	DOCUMENTACIÓN
<b>19) Deber inexcusable de carácter judicial</b> como demandante, demandado, testigo o Jurado	<b>Por el tiempo indispensable</b>	
<b>20) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses</b>	Se podrá elegir entre:	En el supuesto que sólo uno de los progenitores trabaje en SEAT, deberá aportar justificante de su empresa
	a) <b>1 hora de ausencia del trabajo</b> , que se podrá dividir en 2 fracciones dentro de la jornada laboral	
	b) <b>1/2 hora de reducción de jornada</b> al inicio o al final de ésta	
	c) <b>1 hora a acumular</b> en la Cuenta de Horas Personal	
	d) <b>Acumular todas las horas</b> de lactancia para disfrutarlas en jornadas completas inmediatamente después de la baja por maternidad. Debe mediar un preaviso a la empresa de 15 días	
* Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen		

En los casos en que corresponda, además de aportar la documentación señalada se deberá acreditar el parentesco o la situación de pareja de hecho.

A los efectos de lo previsto en este artículo, la pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento que el matrimonio.

[Índice](#)

## PERMISOS RETRIBUIDOS

### Art. 90.- Permisos retribuidos de menos de media jornada.-

Los permisos de empleados que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos en que, bien el Estatuto de los Trabajadores, bien el anterior artículo del presente Convenio, así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente..

[Índice](#)

## TÍTULO VI ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Art. 91.- Trabajo en equipo.-

#### 1. Objetivos y tareas:

El trabajo se organizará a través de equipos o grupos cuyos objetivos y tareas se centrarán en los siguientes puntos:

- 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. 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.

## 3. Distribución y composición de los equipos de trabajo:

El número de trabajadores se determinará en función de las tareas.

Composición:

- Operarios.
- Portavoz de equipo.
- Supervisor.

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

## 4. Formación:

### 4.1.- Formación de supervisores:

Encaminada a formarles como promotores del proceso.

### 4.2.- Formación del portavoz:

Para acceder al puesto de portavoz es necesario haber superado un curso de formación al que podrá acceder cualquier trabajador/a que lo solicite. La formación se realizará fuera del horario de trabajo.

### 4.3.- 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.

## 5. Elección del portavoz:

Podrán presentarse para ser elegidos como portavoz del equipo los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- Pertenecer al equipo al que se presenta como portavoz.
- 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.

De entre los trabajadores que se hayan presentado a portavoz de equipo y cumplan los requisitos necesarios la jefatura elegirá un máximo de 3 candidatos y un mínimo de 2. Los miembros del equipo elegirán a su portavoz entre estos candidatos. El portavoz ejercerá como tal por un periodo de 2 años.

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

El equipo tiene derecho a solicitar cambios en la figura del portavoz. En estos casos, la Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo decidirá y elegirá un portavoz hasta las próximas elecciones.

La realización de las funciones de portavoz no supondrá menoscabo de las posibilidades de promoción del trabajador/a.

## 6. Supervisor:

### 6.1.- Funciones generales:

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

### 6.2.- Funciones específicas:

#### a) Producción, procesos, métodos y tiempos:

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

#### b) 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.

#### c) 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.

#### d) Salud y Seguridad en el trabajo:

- Garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención respecto del personal a su cargo, así como colaborar en la aplicación de las medidas previstas que correspondan.

## 7. Portavoz:

### 7.1.- 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/ella 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, etc.), 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 de 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 de los nuevos miembros del equipo a nivel de apoyo, integración y formación laboral.

## 8. Equipo de trabajo:

### 8.1.- 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 de 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.
- Los operarios especializados podrán ser excluidos de las rotaciones.

### 8.2.- Reuniones:

#### a) Objetivos de las reuniones:

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

#### b) 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 estándar para documentar todas las iniciativas y premisas surgidas en una reunión.

#### c) Fijación de las reuniones:

Las reuniones se realizarán de forma ordinaria con un horario establecido en un mismo día de la semana en todas las áreas productivas, dentro de la jornada laboral y fuera de las pausas colectivas. En caso de inactividad se reunirá el equipo para organizarse y actuar en otras tareas.

### 8.3. – 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.

## 9. Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo:

9.1.- En cada centro de trabajo se constituirá una Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo, constituida por los firmantes del Convenio.

**9.2.-** La función de esta comisión será el seguimiento, control, participación y gestión del proceso de la organización del 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.

**10. Auditoría de trabajo:**

Se realizará una auditoría para revisar el funcionamiento de los equipos y objetivar su funcionamiento en nombre de la Comisión de Control y Seguimiento del Trabajo en Equipo, con una periodicidad mínima anual.

El resultado de la auditoría será la base de una revisión interna del equipo de trabajo para modificar sus objetivos, con el fin de optimizar el rendimiento.

**11. Manual de trabajo en equipo:**

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

**12. Condiciones económicas del trabajo en equipo:**

Las condiciones económicas derivadas del desarrollo del trabajo en equipo se regulan en el Título de “Condiciones Económicas” de este Convenio ([Título III](#)).

**13.** La Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio, podrá modificar lo previsto en los puntos anteriores en función de las circunstancias que existan en cada momento.

[Índice](#)

**Art. 92.- Obligaciones.-**

Todo el personal de la empresa deberá:

• **Gestión de Personal:**

- Comunicar los cambios de domicilio dentro de los 5 días siguientes a haberse producido.
- Comunicar las modificaciones familiares que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la empresa en un plazo de 5 días
- Comunicar, dentro de los 3 días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identificación de la empresa o la autorización de transporte.
- Devolver la tarjeta de identificación de la empresa en caso de baja en la empresa ya sea temporal o definitiva.

• **Mandos y Protección:**

- Avisar de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.
- Avisar de la pérdida de las llaves tanto del armario guardarropa como de la taquilla asignada.
- Entregar el día que se ordene los medios, útiles y herramientas que tengan asignados por razón de su trabajo.
- Mostrar la tarjeta de identificación de la empresa cuando le sea solicitado, especialmente en la entrada del centro de trabajo y para la utilización del transporte colectivo de empresa.

• **Medios de trabajo:**

- Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales.
- Usar las prendas de trabajo y los equipos de protección individual necesarios para el puesto, respetar y no poner fuera de funcionamiento o desactivar los dispositivos de seguridad existentes.

• **Confidencialidad.**

- Guardar el deber de confidencialidad según lo establecido en el artículo 118.

• **Cumplimiento ético y normativo.**

- Observar todas las disposiciones y valores que se recogen en el Código de Conducta, Guía Anticorrupción, Guía de Defensa de la Competencia del Grupo SEAT, y la normativa interna aplicable en cada momento en esta materia.



- **Situaciones de Seguridad Social.**
  - Enviar parte de baja de IT y confirmación (fotografía o escaneado) dentro de las 24 horas siguientes a su emisión a las direcciones de correo indicadas por la empresa.
  - Entrega parte baja IT y confirmación original a Personal dentro de las 72 horas siguientes a su emisión
  - Entrega parte Alta IT al inicio del turno al Servicio Médico dentro de las 24 horas siguientes a su emisión. En relación con las situaciones de Seguridad Social.
  - Comunicar a Personal la situación de pluriempleo en dos o más empresas distintas, excepto en los casos en los que se presten servicios como Autónomos.
- **Bebidas alcohólicas y sustancias prohibidas.**
  - No introducir ni consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas ni sustancias prohibidas.
- **Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.**
  - Cumplir las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.
  - No utilizar auriculares, aparatos de reproducción y emisión de música, así como los teléfonos móviles en el puesto de trabajo.

[Índice](#)

#### **Art. 93.- Sistema de control de entrada y salida.-**

1. Todo el personal deberá someterse al sistema de control de entrada y salida que implante la dirección en cada centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales.  
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.
2. Los tiempos de control y registro personal de la entrada y salida del trabajo quedan absorbidos y compensados con la jornada pactada en este Convenio.

[Índice](#)

## **TÍTULO VII**

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

#### **PRODUCTIVIDAD**

##### **Art. 94.- Comisión de productividad.-**

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, existirá una Comisión de Productividad en cada centro 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 éste, etc.
- Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.
- Estudio de los ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución.
- Conjugación productividad- calidad y ergonomía.
- 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 la obra en curso.
- Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.
- Asesoramiento y participación.

Dichas comisiones desarrollarán el contenido de cada uno de los cometidos expuestos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y las condiciones de su aplicación.

[Índice](#)

#### Art. 95- Determinación de tiempos.-

Para la determinación de tiempos, los servicios técnicos de la empresa podrán optar por el método que en cada caso convenga: por cronometraje, tablas/estimaciones y sistemas MTM en sus distintas variantes.

En los trabajos repetitivos en serie cuyos tiempos deban revisarse, se utilizará el cronometraje.

Para la definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo siguiente:

Tiempos	Desde la	hasta la	Introducción Nuevo	
			Tecnología	Modelo
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

- Tiempo estimado o preventivo: Es el tiempo utilizado antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costes y otros de tipo técnico.
- Tiempo de inicio: Es el tiempo aplicado sin que los útiles estén perfectamente a punto y antes que el trabajador/a haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria.
- Debe 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.
- Tiempo tipo o estándar: Es el tiempo que se obtiene analizando el método y descomponiendo la operación en elementos, una vez esté estabilizado.

[Índice](#)

#### Art. 96- Revisión de los tiempos tipo.-

1. Los tiempos tipo determinados por los servicios técnicos de la empresa para las diferentes operaciones podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

- Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados.
- Cambio en los materiales.
- Cambio en los métodos o procedimientos de trabajo.
- Modificación de los planos o especificaciones técnicas de la operación.
- Cambio en el número de trabajadores.
- 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

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

[Índice](#)

#### Art. 97- Mejora del proceso.-

Con la finalidad de obtener una mejora y estandarización de los procesos, será de aplicación lo dispuesto en los Acuerdos de 08.06.2011 para la fábrica de Martorell y los de 22.12.2011 para la fábrica de SEAT Barcelona.

En relación con la aplicación de la mejora y estandarización de los procesos, se procurará que los puestos protegidos queden exentos de cualquier tipo de eficiencia.

Cuando la aplicación de eficiencias en el proceso productivo afecte a puestos ocupados por trabajadores con discapacidad reconocida, no se aplicará la eficiencia mientras el trabajador afectado no sea reubicado en un puesto alternativo adaptado a su discapacidad. Para ello, las comisiones de puestos protegidos de los diferentes centros deberán ser informadas previamente para velar por la aplicación de este articulado.

[Índice](#)

#### Art. 98.- Nivel de actividad exigible.-

El nivel de actividad exigible en la determinación de los tiempos será el 96% considerado como actividad óptima según las definiciones siguientes:

- 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.
- Escala de actividades: El sistema utilizado en SEAT para la valoración de la actividad es el Sistema 75/100, donde:

0% Actividad nula: No se trabaja.

75% Actividad normal: Corresponde a la velocidad de una persona de facultades medias que recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

100% Actividad óptima: Equivale a los 4/3 de la actividad normal. La actividad óptima (100 en el sistema 75/100 utilizado en SEAT) es el ritmo de trabajo que puede ser mantenido por el trabajador/a 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.

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.

[Índice](#)

#### Art. 99.- Tabla de nivel de actividades.-

Tiempo tipo Determinado por	Escala de actividades de referencia	Nivel de Actividad Exigible
Cronometraje, Tablas y estimación Sistema MTM	SEAT { 100. Actividad óptima 75. Actividad mínima 100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM	96  Determinada según artículo 96

[Índice](#)

#### Art. 100.- 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 de octubre de 1990, procedimiento nº 40/90.

[Índice](#)

#### Art. 101.- Pausas.-

1. Los trabajadores a turno que estén encuadrados en el proceso productivo quedarán sujetos 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. El descanso colectivo de estos trabajadores tendrá una duración de 40 minutos por jornada de 8 horas de presencia, según los siguientes conceptos:

	<b>minutos/jornada</b>
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>

En puestos de trabajo específicos (cabinas de color, imprimación y barniz) se llevará a cabo un sistema de pausas individuales mediante relevos ([art. 103](#)).

- Este descanso colectivo será distribuido en 3 períodos: 2 de 10 minutos y 1 de 20 minutos.

El resto del personal a turnos de talleres, que no sea de turnos continuados, disfrutará de 1 única pausa colectiva de 20 minutos de duración por jornada de 8 horas de trabajo de presencia.

- Los trabajadores a turno de noche que estén encuadrados en el proceso productivo tendrán una pausa adicional de 10 minutos sobre los 40 minutos de pausa que se han especificado.

La dirección decidirá que esta pausa adicional de 10 minutos se efectúe colectivamente o bien que se sujete a lo que se especifica en el artículo sobre relevos y desplazamientos de pausas ([art. 103](#)), sin tener derecho a la compensación económica.

- Estas 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.







- En todo caso, las pausas, sean desplazadas o no, no podrán establecerse ni en los primeros ni en los últimos 40 minutos de la jornada de presencia.

[Índice](#)

### Art. 102.- Valores del factor de mayoración por fatiga.-

En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla siguiente. Los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar serán resueltos por los servicios técnicos de la empresa. Las discrepancias respecto a la resolución de los servicios técnicos se someterán a la intervención de la Comisión de Productividad.

Esfuerzo muscular puro	Esfuerzo combinado mental y físico	Factores de fatiga						
		Esfuerzo en kg						
		0-1	0-3	0-6	6-10	10-15	15-20	20-25
		1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,08	1,10
		1,01	1,04	1,05	1,07	1,09	1,11	1,13

Esfuerzo muscular puro	Esfuerzo combinado mental y físico	Factores de fatiga						
		Esfuerzo en kg						
		0-1	0-3	0-6	6-10	10-15	15-20	20-25
		1,05	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15
		1,07	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,18
		1,09	1,10	1,11	1,13	1,16	1,18	1,20
		1,16	1,17	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27
		1,20	1,21	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32

La mayoración de hasta 4,55% está incluida en las pausas colectivas. La diferencia hasta 4,55% será el factor de mayoración en los tiempos tipo asignados.

[Índice](#)

#### **Art. 103.- Relevo y desplazamiento de pausas.-**

1. Durante las pausas la empresa podrá establecer por acuerdo con la representación de los trabajadores un sistema de relevo de personal con desplazamiento de las pausas, de manera que durante las mismas la actividad productiva no se paralice ni reduzca. Los relevos y desplazamientos de pausas pueden afectar a todas las instalaciones productivas o tan sólo 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 introduzcan en sistema de relevo las pausas podrán ser, de forma excepcional, 2 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. El personal que deba trabajar durante las pausas disfrutará de las mismas en otro momento.
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 32.
6. 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 20 minutos por acumulación de mayoración por fatiga.

[Índice](#)

#### Art. 104.- Cargas de trabajo.-

1. 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.
2. Los trabajadores que estén encuadrados en el proceso productivo realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.
3. En el supuesto de que un trabajador/a o un grupo de trabajadores que estén encuadrados en el proceso productivo no alcanzasen el rendimiento pactado, se aplicarán los descuentos correspondientes en la prima, según se especifica en el artículo sobre rendimiento inferior al pactado ([artículo 110](#)).
4. Definiciones relacionadas con el rendimiento:
  - Rendimiento: Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.
  - Rendimiento mínimo: Corresponde al trabajo realizado a la actividad normal, definida en el [artículo 98](#), en un período determinado de tiempo.
  - Como en el caso de la actividad, la traducción numérica del rendimiento mínimo es 75.
  - Rendimiento habitual: Es el desarrollado por un trabajador/a durante los 3 últimos meses. Si el trabajador/a trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.
  - 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.

[Índice](#)

#### PRIMAS DIRECTAS DE PRODUCCIÓN PRINCIPAL.-

##### Art. 105.- Primas personal directo e indirecto.-

1. Las primas de producción estarán en relación con el nivel señalado al puesto de trabajo, y no guardarán relación con el nivel profesional del trabajador/a que ocupe el puesto, salvo que con la representación de los trabajadores se acuerden otras condiciones.
2. Para calcular la prima correspondiente a cada nivel de puestos de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo, iguales para cada mes e independientes por lo tanto del número de días laborables del calendario. Estas cantidades tipo, vienen fijadas en la tabla siguiente:

(Importes desde el 1 de Julio de 2016)

NIVEL	DIRECTAS		INDIRECTAS		
	Producción, Principal "A" en línea mecanizada	Producción, Principal "B" en grupos y sus coligados		Mandos de Producción Principal	Resto de Indirectos
		Grupo B1	Grupo B2		
8	366,42	305,46	283,77		209,91
9	380,89	332,10	310,40		241,80
10	395,46	358,72	337,03		273,69
11			361,09		300,39
12			385,11	396,55	326,84
13				417,76	345,42

[Índice](#)

#### Art. 106.- Grupos de primas directas de producción principal.-

Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

##### A) Líneas mecanizadas.

A estos 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/a 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.
- Grupo B1:
    - Puestos directos no incluidos en el Grupo A.
    - Suministradores Carretilleros y Agentes de Suministros coaligados a Producción que realizan funciones de suministro directo a producción.
  - Grupo B2:
    - Resto de puestos de Indirectos coaligados al Grupo A y al Grupo B1.

Estos dos grupos se corresponden con los “A” y “B” previstos en la tabla de Primas Directas ([artículo 105](#)).

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos, [107](#) y [108](#).

[Índice](#)

#### **Art. 107.- Trabajadores coligados a la producción principal.-**

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 y suministradores vinculados directamente a la producción principal.
- Encargados de producción principal.

[Índice](#)

#### **Art. 108.- Determinación de la prima directa de producción principal.-**

A partir de las cantidades tipo determinadas en los artículos [105](#) y [110](#), el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

$$\text{Prima} = \frac{\text{Cantidad tipo}}{\text{horas calendario} + \text{horas vacaciones}} \times \frac{(\text{horas a rendimiento} + \text{horas de bonificación})}{100}$$

Las horas de bonificación comprenden 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% de inactividades sobre la presencia.
- Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 13%.
- Vacaciones.
- Puesta en marcha de nuevos modelos.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape de turnos.

[Índice](#)

**Art. 109.- Prima de coligamiento.-**

Para cada nivel 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/a coligado.

[Índice](#)

**Art. 110.- Rendimiento inferior al pactado.-**

En caso de que algún grupo o persona no alcanzase el rendimiento óptimo pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos [108](#) y [109](#), se multiplicará por cada punto inferior a dicho rendimiento por los siguientes factores:

Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado	Factor
-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

[Índice](#)

**Art. 111.- Intervención de la Comisión de Productividad por bajo rendimiento colectivo**

En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo sobre determinación de la prima directa ([artículo 106](#)), las Comisiones de Productividad intervendrán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

[Índice](#)

**TÍTULO VIII  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Art. 112.- Declaración de valores e intenciones para la salud laboral en SEAT.-**

1. Las partes firmantes 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 de 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 actitudes 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 todos los riesgos se pueden y se deben evitar y que la prevención es responsabilidad de la empresa y de todos los trabajadores. Estos últimos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en la detección y el estudio de todos aquellos riesgos laborales que afecten de forma especial a la industria del automóvil, en la determinación de las técnicas aplicables más adecuadas para su prevención, todo ello con la máxima participación de los Comités de Seguridad y Salud, de las representaciones sindicales y con la implicación de todos los trabajadores a todos los niveles.

Asimismo, consideran necesario fortalecer su compromiso con la mejora de las prácticas en prevención de riesgos laborales, especialmente en lo referente a las enfermedades profesionales por movimientos repetitivos y otras causas, y a los riesgos psicosociales.

Coinciden en que es necesario abordar la problemática generada por el consumo de alcohol y drogas con afectación en el ámbito laboral, mediante el establecimiento de programas o medidas para buscar solución a las situaciones y riesgos laborales derivados de lo mismo.

[Índice](#)

#### **Art. 113.- Participación de los comités de seguridad y salud.-**

##### **1. Comités de Seguridad y Salud de Centros:**

En cada centro de trabajo de SEAT se tiene que establecer un Comité de Seguridad y Salud paritario conforme a las disposiciones de la ley.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Tiene la función de asesorar y requerir medidas en los programas y planes de evaluación de riesgos laborales, promover la mejora de las condiciones de trabajo del centro y de la formación e información al personal en materia preventiva.

Cada comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Forman parte de cada Comité de Seguridad y Salud:

- El responsable del centro/fábrica o persona delegada.
- Un representante de Recursos Humanos.
- Los delegados de prevención (representantes de los trabajadores).
- Eventualmente, uno o varios representantes de Finanzas o Planificación.
- Representantes de Ingenierías, Logística y Producción.

Los técnicos de prevención y el médico del trabajo, asistirán a los Comités de Seguridad y Salud como asesores.

En caso necesario, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán también representantes de otras áreas.

##### **2. Comité Seguridad y Salud Intercentros:**

Asimismo, se establecerá un Comité de Seguridad y Salud Intercentros de composición paritaria, integrado por un máximo de 14 miembros en total, elegidos de entre los pertenecientes de los Comités de Seguridad y Salud de los centros.

Este Comité será competente de las cuestiones de prevención comunes a todos los centros y se reunirá como mínimo una vez al año.

[Índice](#)

## **TÍTULO IX**

### **TEMAS SOCIALES**

#### **Art. 114.- Igualdad de trato y oportunidades.-**

La Empresa y los representantes de los trabajadores proclaman entre sus valores y principios de responsabilidad corporativa, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y así como el rechazo categórico contra cualquier comportamiento que sugiera conductas o prácticas discriminatorias, de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Los principios generales de actuación en toda la compañía se basan en la honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y respeto por los derechos humanos.

Ambas partes, se comprometen a actuar de conformidad con estos valores tanto en lo que respecta a las relaciones a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, como internamente con los empleados.

En esta línea, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores firmaron el Plan de Igualdad que refleja la cultura empresarial asentada sobre el principio de igualdad de oportunidades. Dentro de este marco, y en relación con la proyección externa de la marca, manifestamos el compromiso claro con una imagen no sexista, ni discriminatoria.

Asimismo, ambas partes se comprometen en avanzar en la consecución de la igualdad en la empresa, introduciendo la perspectiva de género en todos los ámbitos de la compañía, así como la potenciación del acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad.

[Índice](#)

#### **Art. 115.- Protocolo de prevención del acoso laboral.-**

Ambas partes consideran necesario profundizar en la prevención del acoso laboral, a través de medidas de prevención como la negociación de un protocolo de actuación que permita erradicar este tipo de actuaciones en el seno de la empresa.

A tal efecto, la empresa adaptará, el actual protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral, a lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal (con la participación de los representantes de los trabajadores).

[Índice](#)

#### **Art. 116.-: Discapacidad.-**

Ambas partes consideran necesario fomentar el empleo de los trabajadores con discapacidad. Con ese objetivo se avanzará en los siguientes puntos:

- Identificación de las actividades y puestos de trabajo que puedan tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.
- Progresar en el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de personal discapacitado.
- Establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las relaciones laborales de las personas con discapacidad.
- Favorecer la colaboración con Centros Especiales de Empleo.

[Índice](#)

#### **Art. 117.- Anticorrupción.-**

La empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan que la corrupción es una lacra que hay que combatir y desterrar del ámbito laboral, bajo el principio de “tolerancia cero”, puesto que perjudica a todos los trabajadores de la empresa.

Para prevenir este tipo de conductas, se suscribió el Acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores de 14 de octubre de 2014, en el que se recoge la necesidad de mantener el ámbito laboral libre de prácticas corruptas, y regirse por los valores de integridad, lealtad, honorabilidad y confianza, los cuales se deben observar en la realización del trabajo por todos los trabajadores de la empresa.

A estos efectos, existe corrupción cuando un trabajador realiza prácticas prohibidas para la obtención de algún beneficio para sí mismo o sus familiares, para un tercero o para la

compañía, así como las situaciones de conflicto de intereses, entendiéndose que existe, cuando los intereses de SEAT o Volkswagen pueden verse comprometidos por los intereses privados de los empleados o sus familiares.

[Índice](#)

#### **Art. 118.- Confidencialidad.-**

La dirección y los representantes de los trabajadores consideran que el cumplimiento del deber de confidencialidad es un elemento clave para la pervivencia de la empresa, la protección de la imagen de marca, el éxito de los nuevos lanzamientos o proyectos, y la colocación de nuestros productos en el mercado.

Por lo anterior, todos los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones, deberán regirse por los principios de buena fe, sigilo profesional y confidencialidad; comprometiéndose a no facilitar ni utilizar la información a la que puedan tener acceso o conocimiento, directa o indirectamente, por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la empresa, absteniéndose de realizar cualquier tipo de acción encaminada a su difusión y/o revelación.

Como consecuencia de lo anterior, está prohibida la copia o reproducción de documentos, instrumentos, planos y piezas por cualquier medio manual o tecnológico, así como su posesión, utilización o extracción sin autorización expresa de la empresa.

Asimismo, también está prohibida la toma de fotografías en el centro de trabajo, y especialmente cuando puedan comprometer los nuevos productos y/o lanzamientos de la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación de confidencialidad y la revelación de secretos laborales por parte de los trabajadores será considerado falta muy grave y podrá ser sancionado con despido disciplinario.

[Índice](#)

#### **Art. 119.- Plan de pensiones de empleados del grupo SEAT.-**

Podrán ser partícipes todos los trabajadores de SEAT, S.A., en las condiciones que figuren en las especificaciones del Plan.

Los trabajadores ingresados en la empresa a partir de 28 de noviembre de 2001 podrán decidir que las contribuciones del promotor a favor del trabajador a partir del 7º año, y por su propio orden, sean sustituidas por el cobro del complemento de previsión previsto en el artículo 34, con mantenimiento obligatorio de la contribución del promotor prevista para los años 3º al 6º.

[Índice](#)

#### **Art. 120.- Incapacidad temporal.-**

1. La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente "in itinere" será del 100% del sueldo bruto ([artículo 17](#)).
2. El primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.
3. Cuando la incapacidad temporal 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% de la retribución del trabajador/a a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los 3 meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad temporal. De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones referentes a plus de festivo, turnos especiales y sábados adicionales.
4. Las bajas por enfermedad deberán enviarse al departamento de Personal dentro de las primeras 24 horas desde que fueron extendidas mediante remisión a la dirección de correo electrónico determinada por la empresa. Ello no eximirá de la obligación de avisar a su mando inmediato en las primeras horas del motivo de la ausencia.
5. El complemento por enfermedad se percibirá únicamente previo cumplimiento de los requisitos legales y los anteriormente especificados, y comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas.

[Índice](#)

### Art. 121.- Seguro colectivo de vida.-

1. Será asegurado todo el personal al servicio activo de la empresa.

A efectos de este seguro, se considera que siguen en situación en activo en la empresa los trabajadores que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal.

2. El seguro cubre las siguientes contingencias y capitales de los asegurados:

#### Contingencias:

- Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta para el trabajo: Se pagará a los beneficiarios la cantidad que corresponda según su nivel que se consigna en la tabla de capitales.
- Gran Invalidez: Se pagará a los beneficiarios la cantidad que corresponda según su nivel que se consigna en la tabla de capitales, incrementada en 30.000 €.
- Fallecimiento por accidente: Se pagará adicionalmente otra cantidad igual a la estipulada para el fallecimiento. En caso de que fallezcan conjuntamente ambos cónyuges se pagará adicionalmente 15.000 €.

#### Capitales:

Nivel	Letra	Importe (Enero 2016)
8	A	31.690,66
	B	33.197,41
	C	34.719,95
	D	36.285,72
	E	37.878,79
9	A	33.197,41
	B	34.719,95
	C	36.285,72
	D	37.878,79
	E	39.545,04
10	A	36.285,72
	B	37.878,79
	C	39.545,04
	D	41.301,99
	E	42.945,29
11	A	39.545,04
	B	41.301,99
	C	42.945,29
	D	44.898,71
	E	47.449,60
12	A	42.945,29
	B	44.898,71
	C	47.449,60
	D	49.993,42
	E	52.730,19
13	A	47.449,60
	B	49.993,42
	C	52.730,19
	D	55.438,83
	E	58.012,55

3. El importe del capital a percibir se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Fallecimiento: El capital será el vigente en la fecha de fallecimiento.
- Incapacidad permanente absoluta: El capital será el correspondiente a la fecha de efectos de la declaración de invalidez.

4. Cuando la incapacidad permanente absoluta sea declarada después del cese del trabajador/a en la empresa, se cobrará el seguro de vida en función de la fecha de efectos establecida en la resolución de invalidez, siempre que el trabajador/a se encuentre en activo en dicha fecha.
5. El pago de la prima de este seguro será a cargo de la empresa.
6. En los años 2017, 2018, 2019 y 2020 los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla del presente artículo se incrementarán en enero de cada año de conformidad con lo previsto en el artículo 36, 1.1., sin revisión posterior.
7. Todo trabajador/a, al cumplir la edad legal de jubilación, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho a percibir capital alguno, siempre que cumpla con los requisitos para poder acceder a la jubilación ordinaria.
8. La Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio participará en la gestión del seguro colectivo de vida y tratará los casos particulares que se puedan dar.

[Índice](#)

#### **Art. 122.- 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 de los trabajadores y empresarial no se modifique..

[Índice](#)

#### **Art. 123.- Préstamo para la adquisición de vivienda.-**

El personal que carezca de otra vivienda de su propiedad podrá obtener de la empresa un préstamo personal para la adquisición de su vivienda habitual (en adelante “préstamo personal para vivienda”), teniendo en todo caso preferencia los trabajadores a los que no se les haya concedido con anterioridad un préstamo personal para la adquisición de vivienda y los que tengan contrato indefinido.

Las condiciones del préstamo personal para vivienda serán las siguientes:

- El capital del préstamo será como máximo de 6.000 € por empleado/a y tendrá un plazo máximo de devolución de 10 años.
- El interés del préstamo será el más bajo de entre el Euribor + 0,50 del mes de concesión y el interés legal del dinero.

En los préstamos de vivienda concedidos 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 1 de enero y se mantendrá constante hasta la siguiente revisión anual.

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 5 años de vigencia del Convenio Colectivo. Esta cantidad máxima global será repartida entre todos los centros de trabajo de SEAT.

Las condiciones concretas del préstamo personal para vivienda, así como el procedimiento de solicitud y concesión del mismo se recogerán en la normativa interna específica al efecto, de la cual se informará a los trabajadores.

No obstante lo anterior, la concesión de los préstamos personales para vivienda se hará por riguroso orden de entrada de las solicitudes en las oficinas de Personal, y se requerirá acreditar 1 año de antigüedad en la empresa.

Una comisión paritaria integrada por los firmantes del Convenio Colectivo se encargará de la aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, pudiendo variar anualmente con carácter general el importe del préstamo individual en función de las circunstancias existentes.

[Índice](#)

#### **Art. 124.- Préstamo personal.-**

Los empleados de la empresa tendrán acceso a un préstamo personal concedido por VW Bank según la oferta de condiciones preferentes para empleados de SEAT, recogidas en la normativa interna de la empresa publicada en la intranet.

[Índice](#)

#### **Art. 125.- Modalidades de compensación de cuenta de horas positiva.-**

1. Los trabajadores que dispongan de saldo positivo en la cuenta de horas podrán aplicar el importe correspondiente a las mismas a alguna de las siguientes modalidades:
  - Compra de coche nuevo o vehículo de ocasión a través de venta a empleados.
  - Cancelación de préstamos para la adquisición de vivienda o de reserva flexible.
2. Los criterios de aplicación serán los siguientes:
  - El saldo a liquidar será neto, excluida jornada industrial.
  - En todo caso, se deberá mantener un remanente de 80 horas positivas en la Cuenta de Horas.
  - En cuanto a la cancelación del préstamo para la adquisición de vivienda o de reserva flexible únicamente se podrá realizar una petición durante la vigencia del convenio.
  - Respecto a la compra de coche, sólo se podrá realizar una durante la vigencia del convenio.
  - Respecto a la reserva flexible, el límite máximo a compensar será de 12.000 € y el mínimo de 600 €. En cualquier caso, sólo se podrá liquidar la reserva flexible transcurridos 12 meses desde su concesión.
  - Es imprescindible presentar la documentación acreditativa necesaria en cada caso (factura de compra de vehículo, contrato de financiación de compra de vehículo, contrato de crédito de la vivienda).

[Índice](#)

#### **Art.-126.- 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.

[Índice](#)

#### **Art.-127.- Empleados con discapacidad.-**

1. La empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados incapacitados parciales o totales para su profesión habitual o discapacitados por los órganos técnicos oficiales correspondientes, siempre que el trabajador/a se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.
2. En cada centro, la Comisión mixta de Trabajos Protegidos elaborará un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal discapacitado. Los puestos así señalados quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.
3. Se considerarán discapacitados los trabajadores expresamente declarados en discapacidad o incapacidad por la Seguridad Social. No obstante, la citada Comisión, por unanimidad, podrá extender excepcionalmente esta consideración a otros trabajadores para los que se estime que no pueden ocupar un puesto normal de trabajo.
4. 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/a, previa orientación de la mencionada comisión, podrá acogerse a la indemnización de 28.848,58 €, si tiene 55 o más años de edad. Si no tiene cumplidos los 55 años a esa indemnización se añadirían 120,20 € por cada mes natural completo que le falte para cumplir 55 años de edad, con un tope de 60 meses.

[Índice](#)

#### **Art. 128.- Fondo social.-**

1. La empresa aportará anualmente al Fondo Social de los trabajadores la cantidad bruta de 624.467,30 € invariable en los 5 años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los centros de trabajo de SEAT, proporcionalmente a sus plantillas, y se pondrá a disposición de los Comités de Empresa en plazos trimestrales.
2. Se establece otro sistema de aportación adicional al Fondo Social, que consistirá en que de todos los premios económicos de ideas de mejora de importe superior a 1.000 € se detraerá un 7,5%.
3. 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 incapacidad temporal por enfermedad común superior a 2 meses o discapacidad física, psíquica o sensorial.

[Índice](#)

#### **Art. 129.- Venta de coches a empleados y familiares.-**

La empresa informará a los Comités de Empresa sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados y a sus familiares, incluidas las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches depreciados. Asimismo, dichas condiciones se comunicarán a la plantilla.

[Índice](#)

#### **Art. 130.- Plan de renting de coches para empleados.-**

La empresa ofrecerá un plan de renting de coches en condiciones más ventajosas que las de mercado.

[Índice](#)

#### **Art. 131.- Plan de retribución flexible.-**

Los empleados podrán acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa por los conceptos que, según la legislación vigente en cada momento, no constituyan renta y que son los siguientes.

- Cheque guardería.
- Seguro médico.
- Formación de idiomas.

En el futuro se podrán incluir otros conceptos, conforme a la legislación vigente en cada momento.

[Índice](#)

## **TÍTULO X** **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

#### **Art. 132.- Comité Intercentros.-**

Existe 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.

[Índice](#)

#### **Art. 133.- Reconocimiento de las secciones sindicales.-**

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 igual o superior al 10% de la plantilla, y gozarán de las garantías que se contemplan en este Título. Cada central sindical acreditará de modo fehaciente el número de sus afiliados ante la empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación.

**Art. 134.- Medios técnicos de las secciones sindicales.-**

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% de la afiliación en el centro de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

[Índice](#)**Art. 135.- Garantías sindicales adicionales.-**

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% de aquélla, existirán 2 delegados sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con 1 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 6 delegados.

[Índice](#)**Art. 136.- Autorización de entrada y salida de los delegados sindicales.-**

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.

[Índice](#)**Art. 137.- Información a las secciones sindicales y garantías de los delegados sindicales.-**

Se facilitará a las secciones sindicales la información establecida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

[Índice](#)**Art. 138.- Cese en las funciones de delegado sindical.-**

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 2 años.

[Índice](#)**Art. 139.- Información previa de despidos y sanciones de los afiliados.-**

Las secciones sindicales serán informadas previamente de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados por faltas graves o muy graves.

[Índice](#)**Art. 140.- Descuento de la cuota sindical.-**

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.

[Índice](#)

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

**CLÁUSULA ADICIONAL 1ª.- Teletrabajo.-**

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en analizar la viabilidad del teletrabajo como forma innovadora de la organización y prestación del trabajo en la empresa, en línea con los cambios tecnológicos, la flexibilización y modernización de las condiciones de trabajo, así como para dar respuesta a las necesidades de conciliación entre la vida laboral y personal.



Ambas partes se comprometen a poner en marcha, dentro de la vigencia del convenio y mediante acuerdo, un Plan Piloto con carácter experimental, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación en la empresa y de acuerdo con lo establecido en el art.13 del Estatuto de los Trabajadores.

La anterior prueba piloto se basará en los principios de voluntariedad y reversibilidad, garantía de igualdad de derechos, mantenimiento de las condiciones y derechos colectivos de los empleados, garantía de seguridad y protección de la salud, y entrega de los equipamientos y medios de trabajo necesarios.

[Índice](#)

#### **CLÁUSULA ADICIONAL 2ª.- Jornada intensiva.-**

Ambas partes se comprometen a poner en marcha, dentro de la vigencia del Convenio y mediante acuerdo, una Prueba Piloto, para valorar la conveniencia de la implantación en la empresa de la jornada intensiva en los viernes, del período estival, para los trabajadores del turno diurno.

[Índice](#)

#### **CLÁUSULA ADICIONAL 3ª.- Trabajo por confianza.-**

La empresa y la representación de los trabajadores realizarán, mediante acuerdo, una Prueba Piloto, sobre suspensión de fichaje, a fin de analizar su posible aplicación al personal indirecto que se determine.

[Índice](#)

### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

#### **CLÁUSULA TRANSITORIA 1ª.- Nuevo sistema de valoración de puestos.-**

Se creará una Comisión Técnica, formada por la representación de los trabajadores y la dirección, que desarrollará y propondrá el nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo de acuerdo con la nueva clasificación profesional por Grupos y Niveles profesionales. Para la elaboración de este nuevo sistema se tomará como referencia el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Tribunal Laboral de Cataluña.

El Comité Intercentros y la dirección acordarán el nuevo sistema antes de diciembre de 2017.

La Mesa de Valoración, integrada por los servicios técnicos de la empresa y de la representación de los trabajadores, será la encargada de determinar el nivel profesional.

[Índice](#)

#### **CLÁUSULA TRANSITORIA 2ª.- Profesionales de oficio.-**

El porcentaje del 15% del Oficial Técnico Mantenedor establecido en los Acuerdos de los profesionales de oficio de 21-07-2008, pasará a ser del 20%.

[Índice](#)

### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

#### **CLÁUSULA FINAL 1ª.- Plan Industrial.-**

El conjunto de condiciones pactadas permitirá el desarrollo del Plan Industrial, aumentando la competitividad y favoreciendo la estabilidad laboral y el desarrollo de la empresa.

[Índice](#)

#### **CLÁUSULA FINAL 2ª.- Depósito y publicación.-**

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. El contenido del Convenio Colectivo se hará público a la plantilla.

[Índice](#)

**ANEXO 1**  
**SUELDOS Y PLUSES NIVEL 7**

**Art. 17.- Sueldos brutos 2016.-**

Nivel	Letra	Importe (enero 2016)
7	A	931,66
	B	980,16
	C	1.136,51

**Art. 20.- Valor "K".-**  
**"K" (€/hora) (ENERO 2016)**

Grupo de puestos de trabajo	Nivel 7 A y B	Nivel 7 C
I	0,00	0,00
II	0,07	0,08
III	0,13	0,17
IV	0,18	0,22

**Art. 22.- Complemento plus familiar.-**

Familiar	Factor	Duración	Nivel 7	Punto/mes € (enero 2016)
Cónyuge a cargo	5	Sin límite	A	2,37
Hijo	1	Hasta 18 años	B	2,37
Hijo discapacitado	1	Sin límite	C	2,90

**Art. 24.- Plus de festivo.-**

NIVEL	Letra	€/día (enero 2016)
7	A	59,16
	B	59,16
	C	71,32

**Art. 26.1 .- Plus de nocturnidad.-**

NIVEL	Letra	€/hora (enero 2016)
7	A	1,50
	B	1,61
	C	1,84

**Art. 26.2.- Plus nocturnidad complementario.-**

NIVEL	Letra	€/hora (enero 2016)
7	A	53,52
	B	53,52
	C	65,27

**Art. 27.- Plus de turnicidad.-**

NIVEL	Letra	Importe € (enero 2016)
7	A	7,14
	B	7,14
	C	8,70

**Art. 29.- Plus de portavoz de equipo.-**

<b>Plus de Portavoz</b>	<b>78,23</b>
-------------------------	--------------

**Art. 30.- Plus equipo.-**

NIVEL 7	Días de presencia € (a partir de 1-07-2016)
A	2,66
B	2,66
C	2,94

**Art. 31.- Plus de desplazamiento de vacaciones.-**

NIVEL	Letra	Importe € (enero 2016)
7	A	39,96
	B	39,96
	C	48,75

**Art. 31.- Plus de desplazamiento de vacaciones.-**

NIVEL	Letra	Importe € (enero 2016)
7	A	1,32
	B	1,32
	C	1,63

**Art. 33.- Pluses por acuerdos.-**

**FÁBRICA MARTORELL** (Importes enero 2016)

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 7 C (€/hora)	Nivel 7 A y B (€/hora)
UBS / FAD	UBS y zona de calafateado en FAD	TODAS	0,58	0,53
CABINA IMPRIMACIÓN	Conductores robots y cabina	CONDUCTOR	1,40	1,29
PINTADO FINAL DE LÍNEA	Washprimer (zona de lija)	TODAS	0,65	0,60
UBS	UBS	TODAS	0,58	0,53
		Conductores de UBS y giros (GAD)		
COCHES DE SALÓN	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones	TODAS	0,49	0,46

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 7 C (€/hora)	Nivel 7 A y B (€/hora)
PINTADO FINAL DE LÍNEA (zona preparadores)	Lija KTL/Lija Húmeda	TODAS	0,65	0,60
	Preparación MZL	TODAS	0,65	0,60
CABINA IMPRIMACIÓN	Cabina de Imprimación	CONDUCTOR	1,40	1,29
		RESTO FUNCIONES	1,31	1,19
CABINAS COLOR	Cabina de color	CONDUCTOR	1,56	1,43
		RESTO FUNCIONES	1,40	1,25
LÍNEAS DE ACABADO	Línea de acabado	PULIDOR	0,62	0,57
PINTADO PLÁSTICOS	Zona Krawattenfarben	PINTOR CUALIFICADO	1,40	1,25
		PULIDOR	0,62	0,57
BOXES	Zona de Boxes	PINTOR CUALIFICADO	0,49	0,45
		PINTOR		

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 7 C (€/hora)	Nivel 7 A y B (€/hora)
CERA	Zona de ceras	TODOS	0,70	0,63
CERA VAN	Zona de ceras	TODOS	0,55	0,48
PLUS COORDINADOR LOGÍSTICO	Coordinador de logística	TODOS	0,62	0,60

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 7 C (€/hora)	Nivel 7 A y B (€/hora)
ZP DEP. 431	ZP Taller 9	MONITOR DE PRODUCTO	0,62	0,60
ZP DEP. 441	ZP Taller 9	MONITOR DE PRODUCTO	0,62	0,60

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 7 C (€/hora)	Nivel 7 A y B (€/hora)
PINTOR / SALA MEZCLAS	Sala de mezclas	PINTOR	0,49	0,45
		CONDUCTOR	0,64	0,59

CONCEPTO	ZONA DE TRABAJO	FUNCIÓN	Nivel 7 C (€/hora)	Nivel 7 A y B (€/hora)
ZP	ZP Taller 11	MONITOR DE PRODUCTO	0,62	0,60
BOXES COCHES ESPECIALES	Zona de boxes	PINTOR	0,49	0,46
GESTORES DE MATERIAL OPERARIOS LOGÍSTICOS 1ª	Zona de Gestión de Material	OPERARIOS LOGISTICOS DE 1ª	0,62	0,60

**Art. 34.- Complemento de previsión.-**

Años	€ acumulados (enero 2016)
Del 4º al 6º	14,66
Del 7º al 9º	34,17
Del 10º al 12º	58,42
Del 13º al 15º	82,64
Del 16º al 18º	111,81
Del 19ª al 21º	141,00
Del 22º al 24º	174,93
Del 25º al 27º	208,88
Del 28º al 30º	242,80
A partir del 31º	276,73

**Art. 84.- Condiciones de transporte.-**

(€/día) (enero 2016)	Nivel 7 A y B (€/hora)	Nivel 7 C (€/hora)
Zona Franca	0,55	0,65
Martorell	Zona 1	1,01
	Zona 2	1,50
	Zona 3	2,51

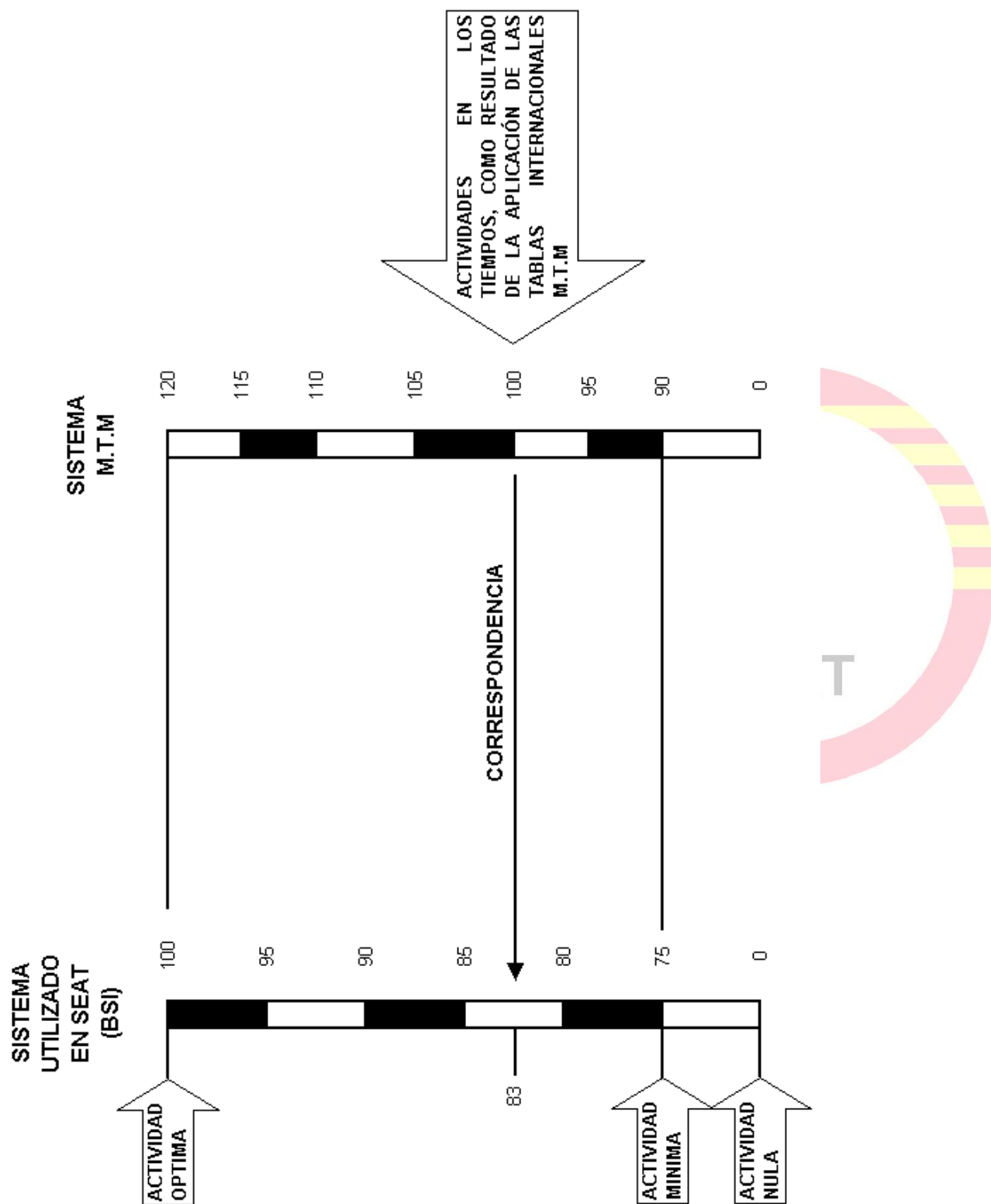
**Art. 105.- Primas personal directo e indirecto.-**  
(Importes desde el 1 de Julio de 2016)

NIVEL	Letra	DIRECTAS			INDIRECTAS
		Producción, Principal "A" en línea mecanizada	Producción, Principal "B" en grupos y sus coligados		Resto de Indirectos
			Grupo B1	Grupo B2	
7	A	250,85	205,72	190,25	136,34
	B	250,85	205,72	190,25	136,34
	C	306,00	250,94	232,06	166,29

**Art. 121.- Seguro colectivo de vida.-**

Nivel	Letra	Importe (Enero 2016)
5	A	5.531,77
	B	9.293,38
	C	11.727,36
7	A	22.189,47
	B	23.344,30
	C	27.071,07

## ANEXO 2 COMPARACIÓN ENTRE ESCALAS



[Índice](#)

## **ANEXO 3**

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

La puesta en marcha de la Fábrica de Martorell, SEAT Barcelona, y SEAT Componentes requieren de hasta 2 horas de prestación de servicio por parte de los trabajadores que se incorporen al trabajo con anterioridad a la entrada del primer turno productivo.

1. El personal de mantenimiento y aquel personal de Producción que deba dar soporte a éste efectuarán su entrada al trabajo 2 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.
2. Los trabajadores afectados recibirán una compensación económica de 54,10 € por servicio efectuado.
3. Asimismo, percibirán la compensación económica por kilometraje efectuado desde su domicilio habitual a su centro de trabajo.
4. La prestación de 2 horas de trabajo antes del inicio de su turno de trabajo se desglosará de la siguiente forma:
  - La 1ª 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 2ª hora de prestación se acumulará para un posterior disfrute (por cada ocho horas de prestación, el trabajador/a disfrutará de un día de descanso).
5. El número de trabajadores necesarios para cubrir el servicio se estima en:
  - Martorell: 50 personas para las dependencias de Mantenimiento y 160 personas para las de Producción;
  - SEAT Barcelona: 40 para Mantenimiento y 30 para Producción;
  - SEAT Componentes: 23 para Mantenimiento y 40 para Producción.
6. Los trabajos de puesta en marcha comprenden las actividades que a continuación se indican:

#### **6.1.- Centro de Martorell:**

##### **Taller 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.

##### **Talleres de Chapistería 1, 2 y 6:**

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 T, etc.

##### **Talleres de Pintura 2B, 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.

##### **Mantenimiento 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.

### 6.2.- Centro de Zona Franca:

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.

[Índice](#)

## **ANEXO 4**

### **DIETAS Y KILOMETRAJE**

1. La Comisión de Dietas y Kilometraje, integrada por los firmantes del Convenio, tratará y acordará los importes por dichos conceptos.
2. Cualquier modificación futura del Manual de Organización sobre viajes en comisión de servicio (Código AG 55), se acordará en la citada comisión.
3. Tratamiento de los viajes en días laborables: se contabilizará todas las horas invertidas en el viaje, incluidos trayectos de ida y vuelta, que excedan la jornada laboral ordinaria del trabajador. Cuando el viaje, incluidas las horas de trayecto, y la prestación de servicios no exceda en su totalidad de 8 horas, no se acumulará ninguna hora.
4. Tratamiento de los viajes en días festivos: el empleado/a tendrá derecho al plus de festivo y a la acumulación de las horas invertidas en el trayecto en su cuenta de horas. A los efectos de cómputo de las horas se aplicarán los criterios siguientes:

	VIAJES EN AVIÓN	VIAJES EN COCHE	VIAJES EN TREN
IDA	Se contabilizarán las horas invertidas en el trayecto de avión + 4 horas adicionales correspondientes a desplazamientos domicilio/aeropuerto y aeropuerto/hotel.	Se contabilizarán las horas desde la salida del domicilio hasta el lugar de destino.	Se contabilizarán las horas invertidas en el trayecto del tren + 2 horas adicionales correspondientes a los desplazamientos domicilio/estación y estación/hotel.
VUELTA	Se contabilizarán las horas invertidas en el trayecto de avión + 4 horas adicionales correspondientes a los desplazamientos hotel/aeropuerto y aeropuerto/domicilio.	Se contabilizarán las horas desde la salida del lugar de destino hasta el domicilio.	Se contabilizarán las horas invertidas en el trayecto del tren + 2 horas adicionales correspondientes a los desplazamientos hotel/estación y estación/domicilio.



# 1. Módulos de compensación de gastos de locomoción, alojamiento, y mantenimiento, así como de anticipos a justificar:

## A.) Locomoción:

- **Viajes en ferrocarril:**

Para todo el personal	Clase turista / Coche cama
-----------------------	----------------------------

El viaje se realizará en coche cama cuando fuera necesario.

- **Viajes en avión:**

	Vuelos Continentales	Vuelos Intercontinentales y Continentales de más de 8 horas
Para todo el Personal	Clase Turista	Clase Business (*)

(\*) En el caso de ser Business deberá de ser autorizado por el miembro de Comité Ejecutivo correspondiente.

- **Compensación de gastos por viajes en coche.**

	Coche		
	de servicio	en arrendamiento	propio
Personal Directivo	(1)	(2)	-
Personal Extraconvenio	(1)	(2)	-
Personal Convenio	(1)	(2)	(2)

1. La compensación de gastos incluye: Peajes, combustible cargado durante el viaje y parking.

2. La compensación de gastos incluye: Peajes, parking y kilometraje. Este último se realiza de acuerdo con la siguiente tarifa:

- Coches en arrendamiento (leasing/renting).....0,10 €/km
- Coche propio .....0,25 €/km

## B.) Alojamiento:

- **En hoteles:**

En caso de la solicitud y reserva del viaje a través de la aplicación informática viajes de largo recorrido online, según los precios máximos establecidos en la aplicación online.

En caso de la solicitud y reserva del viaje a través del gestor de formularios en la Intranet, se tendrán también en cuenta los criterios establecidos en el punto anterior.

- **En vivienda amueblada:**

La empresa sufraga los gastos de alquiler (agua, electricidad y calefacción) previa presentación de las relativas facturas. La suma total de los gastos citados en el párrafo anterior no ha de sobrepasar el importe que se pagaría en el caso de residir en hotel. Tampoco ha de superar el precio medio del mercado para este tipo de servicios. La empresa no sufragará facturas de gastos de acondicionamiento, renovación o reparación que no hubiesen sido previamente justificados y autorizados.

**C.) Compensación diaria en Euros por gastos de manutención:**

	<i>Grupos de países (ver Anexo II)</i>			
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
- Desayuno	3	3,60	4,20	5,60
- Comida	15	17,20	20,40	24,70
- Cena	15	17,20	20,40	24,70
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>45</b>	<b>55</b>

**D.) Anticipos a justificar:**

	<i>Interior de España</i>	<i>Desplazamientos al extranjero</i>
Importes máximos autorizados	60 €/día	96 €/día

[Índice](#)

Grupo SEAT

## 2.- Grupos de países:

<u>País</u>	<u>Grupo</u>	<u>País</u>	<u>Grupo</u>
Alemania. ....	II	Japón. ....	IV
Argelia.....	II	Kenia. ....	II
Arabia Saudita. ....	III	Kuwait . ....	II
Argentina. ....	II	Líbano .....	III
Australia . ....	IV	Lituania .....	I
Austria . ....	II	Luxemburgo .....	III
Bahrai . ....	II	Macao . ....	IV
Bélgica. ....	III	Macedonia .....	I
Bósnia-Herzegovina .....	I	Malasia . ....	II
Brasil . ....	IV	Malta . ....	III
Bulgaria .....	I	Marruecos. ....	II
Canadá .....	II	México. ....	II
Chile . ....	II	Nigeria. ....	IV
China . ....	III	Noruega. ....	IV
Chipre. ....	II	Pakistán . ....	I
Colombia . ....	II	Polonia . ....	I
Corea del Sur. ....	IV	Portugal. ....	II
Croacia . ....	I	Qatar . ....	IV
Dinamarca.....	IV	República Checa .....	I
Ecuador . ....	II	República Eslovaca .....	I
Egipto . ....	II	Rumania . ....	I
Emiratos Árabes Unidos . ....	III	Rusia . ....	I
Eslovenia .....	I	Senegal . ....	III
España . ....	II	Serbia . ....	I
Estados Unidos de América. .	IV	Singapur . ....	IV
Filipinas. ....	II	Siria . ....	II
Finlandia . ....	IV	Sudáfrica. ....	II
Francia. ....	IV	Suecia . ....	IV
Ghana. ....	III	Suiza. ....	IV
Gran Bretaña. ....	IV	Tailandia . ....	I
Grecia. ....	IV	Taiwán. ....	III
Holanda. ....	III	Túnez. ....	I
Hong Kong. ....	IV	Turquía . ....	II
Hungría. ....	I	Venezuela. ....	III
India. ....	I	Vietnam. ....	II
Indonesia. ....	II	Zimbawe. ....	III
Irán República Islámica . ....	I		
Irlanda. ....	II		
Israel. ....	IV		
Italia. ....	II		

**Nota:** Un país no mencionado en esta relación se considerará perteneciente al grupo asignado a un país que sí figure en la relación y que sea comparable a éste por su nivel de vida.

### 3.- Kilometraje para compensación de gastos en los desplazamientos de corto recorrido:

	1	2	3	4	5	7	8	9
Desde ...	Martorell: Fábrica SEAT, Edificio Corporativo, SAT, SEAT Sport, Centro de Recambios Originales de Seat	Martorell: Desarrollo Técnico, Compras	Zona Franca: SEAT Barcelona, Catalunya Wagen	Prat: AEROPUERTO DE BARCELONA	Pº Zona Franca: FORMACIÓN	Prat, Polígono Pratense: SEAT COMPONENTES	Prat, Polígono Mas Blau: VOLKSWAGEN-AUDI ESPAÑA	CIRCUITO IDIADA/APLUS
hacia ...								
1 Martorell:Fábrica SEAT, Edificio Corporativo, SAT,SEAT Sport, Centro de Recambios	4	0	45	40	45	45	42	64
2 Desarrollo Técnico y Compras	4	0	49	44	49	49	49	68
3 Zona Franca: SEAT Barcelona, Catalunya Wagen	45	49	0	8	3	6	8	90
4 Prat: AEROPUERTO DE BARCELONA	40	44	8	0	11	5	3	80
5 Pº Zona Franca: FORMACIÓN	45	49	3	11	0	9	11	90
7 Prat, Polígono Pratense: SEAT COMPONENTES	45	49	6	5	9	0	6	86
8 Prat, Polígono Mas Blau: VOLKSWAGEN-AUDI ESPAÑA	42	49	8	3	11	6	0	82
9 CIRCUITO IDIADA/APLUS	64	68	90	80	90	86	82	0

[Índice](#)

Grupo SEAT