

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15862 *Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de SEAT, SA.*

Visto el texto del XX Convenio colectivo de la empresa SEAT, SA (código de convenio núm. 90004762011981), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de septiembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XX CONVENIO COLECTIVO DE SEAT, SA

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 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 la representación de UGT y CC. OO., lo cual representa un 92 % del mismo.

Artículo 2. *Ámbito y vigencia.*

1. El convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de SEAT, SA (Fábrica SEAT Martorell, Centro Técnico de SEAT, Fábrica SEAT Barcelona, Fábrica SEAT El Prat, Centro Recambios Originales SEAT, La Coruña, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia) y a todas las personas empleadas, con la excepción del personal directivo y extraconvenio.

2. El convenio tendrá cinco años de duración: del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026. No obstante, los efectos económicos relacionados con la obtención de la Letra E y el nivel 9, se aplicarán de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2021.

3. Salvo previsión expresa, los efectos de lo regulado en el presente convenio se producirán desde la fecha de la firma del mismo.

4. Cualquiera de las partes podrá realizar la denuncia del convenio colectivo durante los tres meses previos a la terminación de su vigencia. En todo caso, deberá comunicarse por escrito, en los términos legalmente previstos.

5. Una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, sin que se haya acordado uno nuevo, se aplicará lo previsto legalmente (artículo 86, apartados 2, 3 y 4 ET).

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 4. *Comisión de Interpretación y Aplicación del convenio.*

1. Se creará una comisión paritaria, integrada por cuatro representantes de la parte social firmante del convenio y cuatro 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 treinta días siguientes a la fecha de la firma del convenio.

2. Cuando se trate de la adaptación y modificación del convenio que requiera negociación, esta se realizará con la participación de todas las personas legitimadas para la negociación, mediante la Comisión Negociadora.

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, que afecten exclusivamente a los centros de trabajo de Cataluña, se acudirá al trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña. En el resto de casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5.

Artículo 5. *Sistemas no judiciales de solución de conflictos.*

Para solventar las discrepancias que puedan surgir, previa intervención de la Comisión de interpretación y aplicación del convenio colectivo, se recurrirá al procedimiento de mediación contemplado en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo (BOE 23/12/2020), conforme lo establecido en el artículo 69 del IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 6. *Grupos profesionales.*

El personal de la empresa se encuadrará en dos 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.

Artículo 7. *Clasificación de los grupos profesionales.*

1. Los grupos profesionales descritos englobarán los niveles profesionales siguientes:

- Nivel 14.
- 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 los mismos por acuerdo de la Comisión Negociadora del convenio, conforme a lo previsto en el artículo 4.2.

Artículo 8. *Profesiones.*

Se establecen profesiones dentro de cada grupo profesional y nivel, al objeto de que la plantilla esté lo mejor capacitada 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.

Artículo 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/a de Mantenimiento.
 - Mecánico/a Industrial.
 - Matricero/a.
 - Mantenedor/a Conductor/a.
- Movimentación de materiales.
- Conductor/a de máquinas e instalaciones de prensas.
- Conductor/a de máquinas e instalaciones de chapistería.
- Conductor/a de máquinas e instalaciones de pintura.
- Conductor/a de máquinas e instalaciones de montaje.
- Chapista.
- Guarnecedor/a.
- Electro - Mecánico/a del automóvil.
- Monitor/a del producto.
- Auditor/a del producto.
- Operario/a en proceso.

- Pintor/a / Pulidor/a.
- Operador/a de masilla.
- Supervisor/a de fabricación.
- Supervisor/a de logística.
- Supervisor/a de mantenimiento.
- Supervisor/a de calidad.
- Supervisor/a de servicios generales.
- Modelista.
- Auditor/a.
- Monitor/a montaje.
- Operario/a de procesos.
- Vigilancia.
- Contraincendios.
- Fabricación.
- Logística.
- Procesos y tiempos.
- Monitor/a de producto/Calidad.
- Operador/a montaje.
- Operario/a de rutas cíclicas.

Artículo 10. *Profesiones del grupo técnico-administrativo.*

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

- Administrativo/a.
- 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/a.
- Experimentador/a.
- Modelista.
- Planificador/a.
- Probador/a Mecánico/a.
- Projectista.
- Tapicero/a.
- Investigador/a.

Artículo 11. *Procedimientos de valoración.*

Los niveles profesionales enumerados en este título son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 12 y 13.

Artículo 12. *Comisión de Clasificación Profesional.*

1. En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de Clasificación Profesional, formadas por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. 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.

Artículo 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.
2. La Mesa de Valoración, integrada por los servicios técnicos de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras, será la encargada de determinar el nivel profesional.

TÍTULO III

Condiciones económicas

Salario

Artículo 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 seis meses.

La letra B se abonará al personal a partir del séptimo 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 decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del decimotercer 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 la plantilla vaya cumpliendo los diez años de antigüedad en la empresa, en los siguientes términos:

- Quienes tengan la letra C, la obtendrán en ese momento.
- Quienes tengan la A o la B, la obtendrán a los seis meses de haber alcanzado la C.
- Las personas trabajadoras que teniendo la letra D asciendan de nivel, no perderán el derecho a la letra D y la percibirán a los seis meses de haber conseguido la C del nuevo nivel.

La letra E, se incluye en las tablas salariales en todos los niveles, excepto en los de nivel 7 y nivel 8, y se regula por los siguientes criterios:

- La letra E se obtendrá en el mes en que el trabajador o trabajadora cumpla los veintiocho años de prestación de servicios en la empresa, aplicándose de forma retroactiva desde 1 de enero de 2021. A estos efectos, quienes cumplan a partir del día 16 la obtendrán al mes siguiente.

– Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas por los ERE núm. 295/05 (SEAT), y núm. 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.

Artículo 15. *Periodos de promoción del nivel 7.*

Las personas trabajadoras 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 13.º hasta el 24.º mes serán nivel 7, letra B.
- Desde el 25.º hasta el 36.º mes serán nivel 7, letra C.
- Desde el 37.º hasta el 48.º mes serán nivel 8, letra A.
- Desde el 49.º hasta el 72.º mes nivel 8, letra B.
- A partir del 73.º mes serán nivel 8, letra C.

Los sueldos y pluses correspondientes a este nivel son los que figuran en el anexo 1.

Artículo 16. *Promoción a nivel 9.*

Las personas trabajadoras con nivel 8 promocionarán a nivel 9 a partir de los dieciocho años de prestación de servicios, aplicándose de forma retroactiva desde 1 de enero de 2021, contados desde su ingreso en la empresa.

A los efectos de la promoción a nivel 9, a las trabajadoras y los trabajadores afectados por los ERE n.º 295/05 (SEAT), y n.º 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.

Artículo 17. *Promoción a nivel 14.*

Con efectos 1 de agosto de 2022 se creará el nivel 14, y se regirá según lo establecido en el artículo 14.

Artículo 18. *Sueldos brutos.*

Con efectos 1 de agosto de 2022 los sueldos brutos mensuales de los diversos niveles son los siguientes:

Nivel	Letra	Agosto 2022 – Importe euros
8	A	1.458,67
	B	1.529,41
	C	1.601,19
	D	1.674,87

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
9	A	1.529,41
	B	1.601,19
	C	1.674,87
	D	1.749,73
	E	1.827,95
10	A	1.674,87
	B	1.749,73
	C	1.827,95
	D	1.910,40
	E	1.987,63
11	A	1.827,95
	B	1.910,40
	C	1.987,63
	D	2.079,37
	E	2.199,17
12	A	1.987,63
	B	2.079,37
	C	2.199,17
	D	2.318,56
	E	2.447,04
13	A	2.199,17
	B	2.318,56
	C	2.447,04
	D	2.574,29
	E	2.695,01
14	A	2.447,04
	B	2.574,29
	C	2.695,01
	D	2.811,57
	E	2.928,13

Artículo 19. *Nivel de Supervisor/a.*

El actual nivel de Supervisor/a será nivel 13.

Artículo 20. *Nivel de Oficial Técnico/a Mantenedor/a.*

El actual nivel de Oficial Técnico/a Mantenedor/a será nivel 12.

Artículo 21. *Nivel de Mantenedor/a-Conductor/a.*

Se crea la función de Mantenedor/a-Conductor/a.
Pagas extraordinarias y pluses.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias, en marzo, junio, septiembre y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 18, 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.

Artículo 23. *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:

«K» (euro/hora) (agosto 2022)

Grupo puestos de trabajo	Nivel 8 a 14
I	
II	0,11
III	0,21
IV	0,30

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 las personas trabajadoras.

Los trabajos no incluidos en la relación base citada constituyen el grupo de puestos de trabajo I.

Artículo 24. *Plus de distancia y transporte.*

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

Artículo 25. *Plus familiar.*

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

Familiar	Factor	Duración	Nivel	Agosto 2022 - Factor/Mes euros
Cónyuge a cargo.	5	Sin límite.	8 a 14	3,72
Hijo/a.	1	Hasta 18 años.		
Hijo/a discapacitado/a.	1	Sin límite.		

Artículo 26. Ayuda escolar.

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

	Agosto 2022 - Euros/Mes
Hijos/as de 4 a 5 años.	8,44
Hijos/as de 6 a 9 años.	12,41
Hijos/as de 10 a 14 años.	14,07

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

- Se empezará a percibir para los hijos e hijas que cumplan los cuatro años antes del 1 de octubre.
- Se cobrará la ayuda escolar por todos los hijos e hijas hasta la edad de catorce años, inclusive los de quince años, si son cumplidos una vez iniciado el curso escolar.

Artículo 27. 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	Agosto 2022 - Euros/Día
8	95,79
9	100,04
10	104,28
11	108,56
12	112,79
13	117,06
14	121,33

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.

Las nuevas incorporaciones 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 72 o de la jornada industrial del artículo 73 requiera mantener la actividad industrial de la empresa en fin de semana o en festivo oficial, las personas trabajadoras afectadas 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, y en las vísperas de estos festivos en turno de tarde y en turno de noche, percibirá el plus multiplicado por 1,3.

Artículo 28. *Plus de mando.*

Las personas en posición de mando de talleres de producción o mantenimiento con niveles 11, 12 y 13 que ejerzan mando directo sobre trabajadores/as directos/as de producción principal u operarios/as de mantenimiento percibirán un plus de 27,92 euros mensuales.

Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

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

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Euros/Hora
8	A	2,37
	B	2,48
	C	2,58
	D	2,70
9	A	2,48
	B	2,58
	C	2,70
	D	2,82
	E	2,97
10	A	2,70
	B	2,82
	C	2,97
	D	3,10
	E	3,21
11	A	2,97
	B	3,10
	C	3,21
	D	3,37
	E	3,55
12	A	3,21
	B	3,37
	C	3,55
	D	3,75
	E	3,98

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Euros/Hora
13	A	3,55
	B	3,75
	C	3,98
	D	4,18
	E	4,38
14	A	3,98
	B	4,18
	C	4,38
	D	4,56
	E	4,74

2. Las personas trabajadoras de tres turnos iguales percibirán un plus de nocturnidad complementario por las jornadas completas trabajadas en este período nocturno, de los importes siguientes:

Nivel	Agosto 2022 - Euros/Mes
8 a 14	83,76

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 tres turnos iguales, a partir del momento de su implantación, y se pagará aun en el caso de que en esos puestos se realicen temporalmente dos turnos.

Artículo 30. Plus de turnicidad.

Las personas trabajadoras de tres 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 tres turnos iguales, por los siguientes importes:

Nivel	Agosto 2022 - Euros/Mes
8 a 14	11,17

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

Artículo 31. 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.

Artículo 32. *Plus de portavoz de equipo.*

Se establece un plus de portavoz de equipo para el ámbito de la mano de obra directa, mano de obra indirecta de Mantenimiento y Agente Suministrador/a de Materiales (Dep. 477 y Dep. 474), 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 será la siguiente:

Grado 1: 111,43 €/mes.

Grado 2: 130,37 €/mes.

Grado 3: 162,96 €/mes.

Artículo 33. *Plus de equipo.*

1. Se establece un plus de equipo, de carácter funcional y no consolidable, que se percibe en la medida que la persona esté adscrita a un equipo. No obstante, en el caso de que no pueda estar adscrita a un equipo por razones imputables a la empresa, la persona 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 las personas 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:

3,54 euros × número días de presencia al año × porcentaje de cumplimiento de objetivos del equipo (entre 80 % y 110 %).

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

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

3. El pago de este plus se realizará en los meses de enero, abril, julio y octubre, con posterioridad al cumplimiento de los objetivos.

Artículo 34. *Plus de desplazamiento de vacaciones.*

1. A partir de 2023, se establece un plus de desplazamiento de vacaciones para el supuesto de que las vacaciones de las personas trabajadoras no coincidan con las cuatro semanas de vacaciones colectivas del mes de agosto y se abonará con las siguientes condiciones:

- Por desplazar las vacaciones a julio, el plus se multiplicará por 0,3.
- Por desplazar las vacaciones a un mes que no coincida con julio y agosto, el plus se multiplicará por 0,7.

Para el año 2022 se percibirá en el supuesto que las vacaciones de las personas empleadas no coincidan con los meses de julio y agosto (en septiembre o fuera de las ocho 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	Agosto 2022 - Euros/Día
8 a 14	62,55

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

Artículo 35. *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 104 y se establece en un importe de:

Nivel	Agosto 2022 - Euros/Pausa
8 a 14	2,09

Artículo 36. *Pluses por acuerdos.*

Los pluses por acuerdos son los siguientes:

Importes Agosto 2022

Taller 2B-Pretratamientos y Masilla:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
UBS/FAD.	UBS y zona de Calafateado en FAD.	Todas.	0,74	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
Cabina imprimación.	Conductores Robots y Cabina.	Conductor/a (24080003).	1,81	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.
Pintado final de línea.	Washprimer (zona de Lija).	Todas.	0,82	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.

Taller 4-Pretratamientos y Masilla:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
UBS.	UBS.	Todas.	0,74	Acta n.º 6 Com. Productividad 28/09/1993
	Conductores de UBS y giros (GAD).	Conductor/a (24080003).		

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Coches de salón.	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones.	Todas.	0,79	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018

Taller 5-Imprimación y Color:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Pintado final de línea (zona preparaciones).	Lija KTL/Lija Húmeda.	Todas.	0,82	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
	Mate.	Todas.	0,82	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
	Lija Imprimación (DL-1 / DL-2 / DL-3).	Todas.	0,82	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
Cabinas color.	Cabina de color.	Conductor/a (24080003).	2,02	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.
		Resto.	1,80	Acuerdo Pinturas 31/03/1998 y Acta n.º2 Com. Productividad 8/07/1993.
Líneas de acabado.	Línea de acabado Zona Bicolor.	Pulidor/a (13090029). Pulidor/a cualificado (24080004). Operario/a (13100030).	0,79	Nuevo Acuerdo Pinturas 17/12/2015.
Boxes.	Zona de Boxes.	Pintor/a cualificado (13080029). Pintor/a (13090026) (13090027).	0,79	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.

Taller 8-Montaje:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Cera.	Zona de ceras.	Todos.	0,88	Acuerdo cera T-8 fecha 29/02/1996.
Cera Van.	Zona de ceras.	Todos.	0,70	Acta n.º 218 Com. Productividad 4/10/2004.
Plus Coordinador/A Logística.	Coordinador/a de logística.	Todos.	0,79	Acuerdos de Logística 20/01/1999.
Coches de Salón.	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones.	Todas.	0,79	Según Nota Interior 170/01.19 de fecha 15/01/2019 emitida por SP-1.

Taller 9-Montaje motor y Agregados/Montaje Línea 3:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
ZP DEP. 431.	ZP Taller 9.	Monitor/a de producto (13080028).	0,79	Acuerdo Montaje fecha 23/07/2003.
		Monitor/a de producto (13080028).	0,79	
ZP DEP. 441.	ZP Taller 9.	Pulidor/a (13090029).	0,79	Acuerdo Pinturas 31/03/1998 Nuevo Acuerdo Pinturas 17/12/2015 Acta seguimiento de 19/04/2017.

Taller 11-Línea Hospital:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Pintor/A Sala Mezclas.	Sala de mezclas	Pintor/a (13080029).	0,79	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.
		Conductor/a (24080003).	0,82	Acta n.º 6 Com. Productividad 28/09/1993.
ZP DEP. 102.	ZP7	Pulidor/a (13090029).	0,79	Acuerdo Pinturas 31/03/1998 Nuevo Acuerdo Pinturas 17/12/2015 Acta seguimiento de 19/04/2017.

Logística:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Gestor/A de Material Operarios LOG 1. ^a	Zona de Gestión de Material.		0,79	Acuerdos de Logística 20/01/1999.

Calidad:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Medición in Line.	Calidad T-1 y T-6	Todas.	0,65	Acuerdos de Calidad 9/10/2018.

CROS:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 8 a 14	Acuerdos
Tareas de soporte de instalaciones automáticas.	CROS	Todas.	0,58	Acuerdos Soporte Instalaciones Automáticas CROS 12/05/2022.

Otros:

Concepto	Unidad	Importe - Euros	Acuerdos
Plus probadores/as Exp. vehículo completo Centro Técnico de SEAT, SA	Mes	108,34	Acuerdos 16/07/1997.
Plus Confidenciales/Nocturnas IDIADA.	Hora	14,45	Acuerdos 26/10/2005.
Plus pruebas especiales definidas Centro Técnico de SEAT, SA	Día	75,53	Acuerdos 4/10/2005.
Plus de cabeza de línea prensas Zona Franca.	Hora	0,79	Acuerdos 16/07/1997.
Plus Coordinador/a turno SEAT Barcelona.	Mes	193,23	Acuerdos Plus Coordinadores SEAT BCN de 18/11/2019.
Complemento Nivel Tecnológico A SEAT Componentes.	Hora	0,88	Acuerdos GEARBOX 27/01/1997.
Complemento Nivel Tecnológico B SEAT Componentes.	Hora	0,47	Acuerdos GEARBOX 27/01/1997.
Funciones de apoyo a la formación fuera de jornada laboral.	Hora	22,90	Nota 053.07/021 de 10/11/2007.
Gratificación Formación Dual.	Mes	170,85	Acta del 27/01/2014 sobre el Plus de Formadores.
Gratificación por Asistencia a Salones del Automóvil y Ferias, duración 3 días.	Salón de 3 días	571,77	Disposición RRHH SR_0005 de 03/2018.
Gratificación por Asistencia a Salones del Automóvil y Ferias, duración 4-7 días.	Salón de 4 a 7 días	760,48	Disposición RRHH SR_0005 de 03/2018.
Plus función Supervisor/a Coordinación.	Mes	134,78	Acuerdos Supervisores 30/06/2015.
Plus pruebas especiales definidas Área Calidad de SEAT, SA	Día	75,53	Acuerdos 04/06/2004.
Compensación para formadores dentro de jornada laboral.	Hora	14,16	Nota 053.07/021 de 10/11/2007.
Compensación para formadores fuera de jornada laboral.	Hora	36,33	Nota 053.07/021 de 10/11/2007.
Plus Operador FIS.	Hora	0,79	Acuerdos Operadores FIS 11/05/2017.
Manager on Duty.	Día de guardia	47,93	Acuerdos de guardias de disponibilidad de 22/06/2016.

Artículo 37. 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	Enero 2022 - Euros acumulados
Del 4.º al 6.º	16,36
Del 7.º al 9.º	38,13
Del 10.º al 12.º	65,19
Del 13.º al 15.º	92,22
Del 16.º al 18.º	124,78
Del 19.º al 21.º	157,34
Del 22.º al 24.º	195,20

* Desde el 01/01/26 se aumentará el complemento de previsión en un trienio (a partir del 34.º).

Años	Enero 2022 - Euros acumulados
Del 25.º al 27.º	233,09
Del 28.º al 30.º	270,95
Del 31.º al 33.º	308,81
A partir del 34.º*	346,67

* Desde el 01/01/26 se aumentará el complemento de previsión en un trienio (a partir del 34.º).

Artículo 38. *Importe hora.*

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

S = Sueldo bruto mensual del artículo 18.

C = En su caso, importe del complemento de previsión y/o aportación empresarial plan de pensiones (artículo 37).

J = Días de jornada laboral anual (artículo 71).

Incremento salarial

Artículo 39. *Incremento y revisión salarial.*

El incremento salarial de los años 2021-2026, tanto para el colectivo relacionado con el proceso productivo como para el colectivo NO relacionado con el proceso productivo, se regirá por las siguientes condiciones:

Año 2021:

– Pago único no consolidable en tablas a la firma del presente Convenio colectivo de SEAT, referente a la evolución de la inflación del IPC de 2021, correspondiente a los meses del año 2021 que hayan experimentado un aumento del IPC por encima del 0 %.

Año 2022:

– Pago único no consolidable en tablas correspondiente al 6,5 % de la retribución percibida desde enero de 2022 hasta 31 de julio de 2022.

– Incremento del 6,5 % en tablas salariales a partir del 1 de agosto de 2022.

– Una vez publicado por el INE el IPC real acumulado correspondiente a 31 de diciembre de 2022, si este supera el 3%, la diferencia entre ambas cifras se aplicará de la forma siguiente:

- El 50 % se abonará mediante actualización en tablas en partes iguales en cuatro años, los días 1 de enero de cada uno de los años (2023, 2024, 2025 y 2026).

Este resultado sirve como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

- El 50 % restante estará condicionado al resultado de la adjudicación de la segunda plataforma eléctrica a la fábrica de Martorell durante la vigencia del presente convenio:

- Si no se adjudica la segunda plataforma, el abono mediante actualización en tablas de este 50 % restante, se realizará con efectos del 1 de enero de 2026.

- En el caso de adjudicación no se realizará dicho abono.

Años 2023-2026:

– 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 2024-2027, y con carácter retroactivo para el año precedente, se revisará al alza el incremento anual del 0,25 %, siempre que durante el mismo año se experimentará 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.

Retribución variable

Artículo 40. *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 euros, se repartirá entre la plantilla la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje del 2 %, con el mínimo de 150 euros por persona.

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

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

En todo caso, con el tope máximo individual de 1.800 euros 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 euros 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.

TÍTULO IV

Ingreso, promoción, movilidad, formación, suspensión del contrato y régimen disciplinario

Ingreso

Artículo 41. *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 las personas trabajadoras 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.

Artículo 42. *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 53 y siguientes).

En ambos casos, se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 43. *Bolsa de trabajo.*

Las vacantes internas del personal indirecto se cubrirán preferentemente mediante el procedimiento de la bolsa de trabajo (Muévete). 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.

Artículo 44. *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:

Fijación de plazos para presentar solicitudes.

Selección en base a requisitos básicos y comunicación al Comité de Empresa 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 las nuevas incorporaciones completarán el perfil requerido con la asimilación del Programa de Integración de dos años de duración, que desarrollará su conocimiento básico de los procesos y fines de la empresa y las capacitará, junto a la experiencia acumulada en ese período de dos 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 personas cualificadas o especializadas, podrán ingresarse del exterior en cualquier nivel, informando en todos los casos previamente a la representación de las personas trabajadoras.

4. En todos los casos de contratación externa se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 45. *Contrato de duración determinada.*

En lo que se refiere al contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, regulado en el artículo 15, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten a lo que el Convenio colectivo Estatal del Sector del Metal regule en cada momento respecto a la duración máxima de dicho contrato.

Artículo 46. *Contrato de formación en alternancia.*

La empresa podrá realizar contratos de formación en alternancia, 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 y las estudiantes de la Escuela de Aprendices de SEAT, así como en otros supuestos legales o en aquellos casos que puedan acordarse por la Comisión de Interpretación y Aplicación del convenio.

Artículo 47. *Periodo de prueba.*

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

- Técnicos/as titulados/as: seis meses.
- Resto del personal: dos meses.

Artículo 48. *Interinidad.*

1. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de personal apto para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el/la 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 a la persona afectada, a los servicios técnicos de la empresa y al Comité de Empresa.

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

Artículo 49. *Periodo de interinidad.*

1. La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Durante el período de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso.

2. Cuando la persona afectada 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.

Artículo 50. *Interinidad y promoción.*

El ser designado/a por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador o la trabajadora 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.

Artículo 51. *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 cuatro meses, el/la 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.

Artículo 52. *Información a la representación de las personas trabajadoras.*

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.

Promoción

Artículo 53. *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 un año, vencido el cual caducará la aptitud de la persona.

3. Podrán presentarse a los concursos de ascenso todas las personas trabajadoras que lo soliciten, sin distinción de niveles, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria.

4. La empresa informará documentalmente a la junta calificadoras de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

Artículo 54. *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 las personas trabajadoras. 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 un 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 quienes desempeñen dichos puestos de trabajo en la fecha de la reclasificación.

3. Ocupará la plaza con carácter preferente quien, habiendo aprobado el concurso, hubiere solicitado la valoración.

Artículo 55. *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 de la persona concursante de mayor antigüedad en la empresa y, si aun así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por las personas representantes de la Comisión de Clasificación Profesional.

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

Artículo 56. *Publicación de los resultados.*

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

El ascenso de las personas aptas surtirá efecto al mes siguiente de la convocatoria.

Artículo 57. *Ascenso y orden para ocupar las plazas.*

Ascenderán automáticamente los trabajadores y trabajadoras que, habiendo resultado aptos/as en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo según los artículos 48, 49 y 50.

Las restantes vacantes, así como las que se vayan produciendo en el futuro, se cubrirán por las demás personas trabajadoras que hayan sido declaradas aptas en el concurso y por el orden de mayor puntuación.

Artículo 58. *Ocupación de la plaza.*

Quienes resulten aptos/as para cubrir la vacante deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de tres 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.

Artículo 59. *Ascensos por libre designación.*

La empresa podrá promocionar por libre designación a aquellas personas trabajadoras que hayan de desempeñar funciones de nivel 13 o nivel 14 con mando o decisión sobre la gestión económica. Excepcionalmente, para cargos de confianza, a juicio de Personas y Organización.

Artículo 60. *Promoción del nivel 7 con tres 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 tres años de antigüedad en la empresa, el personal con nivel 7 que lleven, como mínimo, un año ocupando puesto de nivel 9 o superior, será convocadas a un concurso restringido en la forma prevista en el convenio.

Quienes superen el concurso ascenderán al nivel correspondiente con efectos de la fecha en que cumplan los tres años de antigüedad en la empresa.

Artículo 61. *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 las personas trabajadoras. Para el resto de áreas se utilizará el mismo sistema, con las adaptaciones que correspondan.

*Movilidad**Artículo 62. 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 de trabajo o entre los distintos centros de trabajo de la empresa, respetando el nivel y el grupo profesional, en base a los siguientes criterios, como regla general, que deberán aplicarse por el siguiente orden:

- 1.º Voluntariedad.
- 2.º Menor antigüedad en la empresa.
- 3.º Menor antigüedad en el taller.
- 4.º Menor nivel grupo profesional.

Igualmente, se acuerda que los criterios indicados puedan ser modificados por acuerdo, en los correspondientes secretariados del centro de origen.

2. Para el caso de excedentes colectivos, la dirección informará a la representación social con tres días laborables de antelación sin perjuicio de la aplicación inmediata de la medida, tanto por lo que hace al número de personas afectadas como a las razones técnicas, organizativas y productivas que originan los cambios.

Artículo 63. 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/la trabajador/a que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de seis 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/a indirecto/a, y con sujeción a las siguientes reglas:

a) Señalado el exceso de personal en una dependencia, cesarán en la misma en primer lugar quienes sean de inferior nivel; de entre los/las de igual nivel cesarán primero los de menor antigüedad en el mismo.

b) La situación de obreros/as indirectos/as ocupando puesto de obrero/a directo/a se mantendrá transitoriamente mientras no existan plazas vacantes de obreros/as indirectos/as de su mismo nivel y profesión, pudiéndose presentar a concurso restringido si la persona lo solicita.

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

Artículo 64. Movilidad ingresados después del 31 de diciembre de 1990.

Todo el personal MO ingresado en la empresa después del 31 de diciembre de 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.

Artículo 65. *Movilidad entre centros de trabajo-indirectos/as grupo obrero.*

1. La dirección de la empresa, atendiendo a criterios técnicos, organizativos y productivos, también podrá decidir cambios de puesto de trabajo, del personal indirecto del grupo obrero, 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, las personas que realizan la actividad y las coligadas serán también trasladadas.

2. En estos casos, se informará a la representación de las personas trabajadoras.

Formación

Artículo 66. *Formación.*

La Empresa se compromete a definir el Plan de Formación necesario para formar a la plantilla con las competencias necesarias, y preparar y adaptar a las personas trabajadoras para el desarrollo y fabricación del vehículo eléctrico, así como para abordar el proceso de transformación, como consecuencia de la apuesta por la electromovilidad sostenible.

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 y empleadas, la empresa realizará cursos de formación a los que podrán asistir todas las personas que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles.

Artículo 67. *Formación dentro 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 y al proceso productivo, 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.

Las excepciones serán tratadas en la Comisión de Seguimiento.

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

Artículo 68. *Comisión de Formación.*

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 y candidatas al ingreso en la Escuela de Aprendices de SEAT. Asimismo, revisará la formación general prevista en el artículo 66.

Excedencia

Artículo 69. *Excedencias.*

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

Al/a la 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 la excedencia prevista en el apartado décimo del Protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género en SEAT, o como alternativa a lo anterior, acogerse a una excedencia especial con las mismas condiciones que la excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen disciplinario

Artículo 70. *Infracciones y sanciones.*

1. En esta materia se aplicará lo dispuesto en el vigente convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, y lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La enumeración de conductas contempladas en el citado régimen disciplinario no es exhaustiva, pudiendo aplicarse a otros casos de incumplimiento contractual no recogidos explícitamente en el mismo. En estos casos, se aplicarán las medidas disciplinarias con criterios de similitud y proporcionalidad.

3. El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días, quedará supeditado a que en el plazo de 6 meses cometan otra falta grave o muy grave o dos 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 un año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

4. 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.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo

Jornada

Artículo 71. *Jornada laboral.*

1. a) Colectivo relacionado con el proceso productivo.

La jornada individual será:

- De 214 días (1.712 horas), para los años 2022 y 2023.
- De 213 días (1.704 horas), para el año 2024.
- De 212 días (1.696 horas), para los años 2025 y 2026.

b) Colectivo no relacionado con el proceso productivo.

A partir de 1 de enero de 2023 la jornada individual será de 218 días (1.744 horas). Este colectivo podrá acogerse a lo dispuesto en el artículo 92 del presente convenio colectivo.

2. Para las trabajadoras y los trabajadores a turnos rotativos la jornada diaria será de ocho horas de presencia, dentro de las cuales quedarán comprendidos los periodos de descanso y los tiempos de las pausas (artículo 104), que no serán retribuidos. En consecuencia, la jornada de prestación real y efectiva de trabajo de estos/as trabajadores/as será de 1.557,43 horas para los años 2022 y 2023, 1.550,15 para 2024 y 1.542,87 para 2025 y 2026.

Para el resto del personal la jornada laboral será de ocho 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 y trabajadoras de trabajos continuados la jornada de presencia en el centro de trabajo será de ocho 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/as trabajadores/as podrán consumir el bocadillo dentro de su jornada de trabajo.

4. En unidades o dependencias en que no se trabaje a tres turnos rotativos, por acuerdo entre el/la trabajador/a y su jefatura podrán establecerse jornadas individuales de seis a diez 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 las personas trabajadoras 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 72).

Artículo 72. *Cuenta de horas.*

1. Cuenta de horas:

1.1 Por cada empleado/a 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/la trabajador/a percibirá el mismo salario básico. Las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas por el/la trabajador/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/la 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/a la 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 las personas trabajadoras.

Asimismo, los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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/las trabajadores/as.

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.

Previo a la terminación del contrato, se podrá acordar el disfrute total o parcial (por el periodo correspondiente) de la cuenta de horas positiva.

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 un 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 toda la plantilla 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 temporal de empleo (ERTE). 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 para el colectivo relacionado con el proceso productivo).

b) Organizando rotativamente y de forma colectiva días de descanso individual de lunes a viernes (adicionales a los días de descanso por Jornada Industrial para el colectivo relacionado con el proceso productivo).

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 En casos de avería acontecida en SEAT o circunstancia exterior imprevisible e inevitable (asimilables a causa de fuerza mayor) acontecida en el ámbito geográfico de SEAT, se utilizará para cancelar turnos, entre semana, el siguiente sistema con las siguientes condiciones:

– Preaviso de mínimo de cinco horas antes del inicio del turno (tarde y noche) y mínimo de doce horas para el turno de mañana; en casos excepcionales se podrá reducir por acuerdo el plazo de preaviso, debiendo la empresa justificar las razones del mismo.

– Las primeras veinticuatro horas (una jornada/persona trabajadora) irán a cargo de la cuenta de horas. La segunda jornada tendrá tratamiento de paro técnico y posteriormente el tratamiento sucesivo, y por este orden: 1.º, cuenta de horas; y 2.º, paro técnico.

2.9 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 84 (trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual).

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

2.11 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 temporal de regulación de empleo (ERTE), pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten con el Comité Intercentros.

3. En la nómina de las personas trabajadoras se reflejará el saldo de su cuenta de horas.

Artículo 73. *Jornada industrial del colectivo relacionado con el proceso productivo.*

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 78 a 83) y trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual (artículo 84) 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 del colectivo relacionado al proceso productivo se denominan «jornada industrial».

Para el colectivo relacionado con el proceso productivo, en el momento de acordar el calendario básico anual de cada año (en el mes de noviembre), se decidirán los días de jornada industrial que se aplican como cierre colectivo y se reflejarán en el propio calendario básico.

Los días restantes de jornada industrial, se sortearán por periodos, durante el mes de diciembre.

En caso de fijación de la jornada industrial individualmente, por acuerdo del/de 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.

3. Excepcionalmente, y mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, podrá trasladarse el disfrute al año posterior, en las condiciones siguientes:

3.1 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.

3.2 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, la persona trabajadora quedará exenta de trabajar en los referidos turnos, incluido «corretornos».

5. La situación de incapacidad temporal suspenderá el descanso por jornada industrial. En ese caso, el/la 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.

Artículo 74. *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 las personas trabajadoras que hayan de efectuar ese servicio, comunicándolo a la representación de las personas trabajadoras y a las personas afectadas con un 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 todas las personas, tendrán preferencia las voluntarias y voluntarios de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

Artículo 75. *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 para el colectivo relacionado con el proceso productivo y se informará sobre la previsión del número de turnos en fin de semana.

2. La aplicación de la cuenta de horas (artículo 72) se refleja en los calendarios mensuales correspondientes, según el Programa Operativo, acordados con el Comité Intercentros.

Artículo 76. *Horario flexible.*

1. Para las personas trabajadoras a turno diurno se podrá establecer una banda máxima de sesenta minutos de flexibilidad en su horario, que podrá aplicarse anticipando la entrada, y de noventa 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 las personas trabajadoras afectadas.
- Informe favorable de la jefatura.

Turnos de producción

Artículo 77. *Turnos de producción.*

1. Como regla general, se establecen quince 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 quienes inicien 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 las trabajadoras y los trabajadores, de las causas que justifican dicha necesidad, debiéndose necesariamente acordar con la representación de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

Los turnos adicionales de producción podrán afectar a toda la plantilla 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/a la trabajador/a con seis horas, que irán a la cuenta de horas del/de la 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 las personas trabajadoras y hasta con 48 horas de antelación.

La dirección elegirá a aquellas personas afectadas de entre quienes sean voluntarias, siempre que sean las adecuadas en número e idoneidad, procurando la rotación de los/las trabajadores/as de la dependencia.

3. Las referidas medidas de flexibilidad, determinadas mensualmente por la empresa y acordadas con la representación de las personas trabajadoras 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 concurren circunstancias excepcionales, debiendo comunicarlos a la representación de las personas trabajadoras y a quienes estuvieran afectadas/as, respectivamente, con una antelación mínima de cinco 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 social sobre las causas que impiden el cumplimiento de este plazo.

Turnos especiales

Artículo 78. *Normas de aplicación.*

Los turnos especiales se aplicarán:

- a) A la plantilla de los Talleres de Prensas, Chapistería y Elementos Móviles de Factory SEAT Barcelona y Factory SEAT Martorell. Así mismo, se aplicará a las dependencias de Mecanizado de Engranajes en Factory SEAT El Prat.
- b) A la plantilla de Mantenimiento de Factory SEAT Barcelona, Factory SEAT Martorell, Factory SEAT El Prat y CROS, excepto el de trabajos continuados.
- c) A las personas coligadas a la actividad de Prensas, Elementos Móviles, Chapistería, Mecanizado de Engranajes 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.

Artículo 79. *Establecimiento.*

1. En las dependencias y para las personas indicadas 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 quince turnos ordinarios señalados en el convenio colectivo. La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación de las personas trabajadoras con una semana de antelación.

En caso de desconvocatoria de los turnos especiales con posterioridad al miércoles anterior al turno especial, se compensará a las personas afectadas con seis horas, que irán a la bolsa de horas del/de la empleado/a, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa.

Se excluye de este punto a la plantilla de Mantenimiento que estará regida por el artículo 80 Personal de Mantenimiento.

2. Estos turnos especiales podrán realizarse en cualquier fin de semana del año que no sean festivos oficiales, excepto en aquellos que coincidan con:

- La víspera de las vacaciones individuales.
- Los que estén situados entre dos fiestas.
- La víspera 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			
	Factory SEAT Martorell	Factory SEAT Barcelona	Factory SEAT El Prat	CROS
Trabajo de mantenimiento, vigilancia, conducción de instalaciones correspondientes a mantenimiento y mejora continua, así como aquellos trabajos necesarios para el paro y arranque del proceso productivo.	433-437-449- 457-169-594- 598-464-463- 584-459-439	618-615- 134-363	485-486-482- 498-462-298	822

Sin perjuicio de lo expuesto, se aplicará el anexo 3 sobre puesta en marcha (módulos de arranque).

4. La dirección designará a quienes estén afectados/as por estos turnos, dando en todo caso preferencia a las personas voluntarias de la dependencia, siempre que sean las adecuadas en número e idoneidad, procurando la rotación del personal de la dependencia.

5. Las personas que voluntariamente trabajen en cualquiera de los días festivos no previstos en los números anteriores serán compensadas en la forma y cuantía que se expresan en el artículo 81.

Artículo 80. *Personal de mantenimiento.*

Para el colectivo de mantenimiento (supervisores/as y mantenedores/as), en las dependencias de mantenimiento de SEAT, para puesta en marcha, cierre, mantenimiento preventivo, asistencia y vigilancia de instalaciones, la empresa podrá establecer cuatro turnos de trabajo en fin de semana por área tecnológica.

Excepcionalmente y tratándose en la Comisión de Seguimiento de Mantenimiento podrá establecerse un turno especial adicional a estos cuatro, mediante acuerdo, ante situaciones como lanzamientos, correctivos, preventivos, asistencia o puesta en marcha, etc.

Las personas afectadas serán en todo caso las suficientes para atender a las actividades anteriormente indicadas. El número detallado por área de mantenimiento será actualizado mediante cuadrante nominal de turnos rotativos de trabajo en fines de semana, festivos y días no laborables, que será acordado en la Comisión de Seguimiento de Mantenimiento.

Se realizará un cuadrante nominal de turnos rotativos de trabajo en fines de semana, festivos y días no laborables. Los cuadrantes se comunicarán a la plantilla con un mínimo de tres meses de antelación, modificables en función de los programas operativos mensuales que supongan convocatoria o desconvocatoria de turnos adicionales de producción.

En caso de desconvocatoria total o parcial de los turnos especiales, deberá realizarse con 48 horas de antelación al inicio del turno especial. En la confección de los

cuadrantes se respetará que ninguna persona trabaje más de dos festivos consecutivos de forma obligatoria.

En caso de desconvocatoria de dichos turnos con posterioridad a 48 horas de antelación al inicio del turno especial, se compensará a las personas afectadas con seis horas, que irán a la bolsa de horas de la empleada o empleado, salvo cuando la causa de la desconvocatoria sea ajena a la empresa.

La flexibilidad requerida, por participar en dichos turnos, se compensará con un plus de 1,30 euros × hora de presencia (10,43 euros × día de presencia). Esta compensación absorbe lo que se venía percibiendo por las condicionales ambientales especiales.

Artículo 81. *Compensación.*

1. 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 84).

2. Se procurará la rotación de los trabajadores y trabajadoras de la dependencia. Asimismo, el/la trabajador/a recibirá aviso de los sábados y festivos en que debe trabajar con una anticipación mínima de una semana, con indicación del día de descanso compensatorio durante la semana siguiente al festivo trabajado. Este descanso compensatorio podrá retrasarse por acuerdo entre el/la trabajador/a y su jefatura.

Para el colectivo de Mantenimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 80. Personal de mantenimiento.

Artículo 82. *Garantía de disfrute de jornadas.*

Para mayor garantía, habrá una comisión para el seguimiento de la acumulación de jornadas pendientes de disfrutar, así como de las externalizaciones, que con carácter ordinario se reunirá cuatrimestralmente.

Artículo 83. *Condiciones de transporte.*

1. La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras que realicen estos turnos los medios de transporte habituales en días festivos, pudiendo no obstante a voluntad del/de la trabajador/a sustituirse el transporte colectivo por un plus según las zonas (1, 2 o 3) de su domicilio por cada día festivo trabajado, que serán revisables conforme al convenio colectivo, en la cuantía que a continuación se expresa:

Agosto 2022 - Euros/Día		Nivel 8 a 14
Zona Franca.		0,83
Martorell.	Zona 1.	1,31
	Zona 2.	1,94
	Zona 3.	3,22

2. A la plantilla 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 6,40 euros.

*Trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual*Artículo 84. *Trabajo adicional a la jornada laboral básica anual individual.*

1. Los días que se trabajen de lunes a viernes que, en su caso y conforme a lo previsto en el artículos 71 a 73, excedan la jornada anual individual del/de la trabajador/a relacionado con el proceso productivo (214 días para los años 2022 y 2023, 213 días para el año 2024 y 212 días para los años 2025 y 2026) y hasta la jornada industrial (224), y del/de la trabajador/a no relacionado con el proceso productivo (218 días), se compensarán con acumulación en la cuenta de horas.

2. Desde el 1 de agosto de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2023, las jornadas adicionales en fin de semana o festivo se compensarán del siguiente modo:

a) Durante las primeras 19 jornadas: la 1.^a jornada se compensará con el pago de las horas y la 2.^o con la acumulación de las horas, y así sucesivamente, de forma alterna.

b) A partir de la jornada n.º 20 (incluida): todas las jornadas se compensarán con la acumulación de las horas.

En cualquier caso, se mantendrá la opción de poder solicitar que todas las jornadas adicionales se puedan compensar con la acumulación de las horas, manifestándolo en el plazo de quince días a partir de que la empresa informe de la previsión de turnos adicionales en el segmento de que se trate.

3. A partir del 1 de enero de 2024, todas las jornadas adicionales en fin de semana o festivo se compensarán con la acumulación de horas.

4. Adicionalmente, en todos los casos, se percibirá el plus festivo recogido en el artículo 27, 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 los turnos de fin de semana o en festivo.

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

Estas situaciones podrán generar la contratación de personal.

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

Asimismo, se creará una comisión de seguimiento, para analizar los casos y las jornadas pendientes, con el fin de garantizar su disfrute.

*Nuevos sistemas de organización del trabajo*Artículo 85. *Nuevo sistema de organización del trabajo.*

Ambas partes se comprometen a acordar las condiciones de aplicación, para que se puedan establecer turnos de diez horas, en fines de semana, con equipos diferenciados y sin obligatoriedad para la plantilla actual.

Así mismo, 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 una 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.

*Vacaciones*Artículo 86. *Vacaciones del personal relacionado con el proceso productivo.*

1. 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.

2. Se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

2.1 4 semanas de vacaciones colectivas en verano y 5 días laborables en Navidad.

2.2 Respecto a las vacaciones de verano, en el momento de acordar el calendario básico anual de cada año (en el mes de noviembre), la Empresa decidirá si se organizan las vacaciones del año siguiente con la modalidad 3+1.

2.3 En el caso de optar por la realización de la modalidad 3+1 en algún Segmento, Área o Dependencia, se abrirá un periodo para recoger voluntariedad sobre el disfrute del periodo semanal siempre de acuerdo con las premisas de producción. También se abrirá un periodo de voluntariedad para apuntarse a la modalidad 3+1 en el propio u otro Segmento, Área o Dependencia.

La Empresa confirmará la organización de las vacaciones, en el mes de marzo del año correspondiente.

Las fechas de disfrute del periodo semanal serán fijadas por sorteo y se deberán comunicar individualmente a los trabajadores y trabajadoras antes de que finalice el mes de abril.

Las personas afectadas 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.

El «plus modelo 3+1» que corresponda se abonará en el mes de septiembre.

3. Las jefaturas atenderán los cambios voluntarios de turno de vacaciones que se soliciten por razones personales, siempre que ello no perjudique la actividad productiva.

Artículo 87. *Vacaciones del personal NO relacionado con el proceso productivo.*

1. Las vacaciones se generarán del 1 de agosto al 31 de julio.

2. Se disfrutarán cuatro semanas de vacaciones consecutivas en verano, que podrán ser modificadas de común acuerdo entre el/la trabajador/a y su jefatura, y cinco días laborables en Navidad.

3. Los días restantes, hasta los treinta días laborables de vacaciones, se disfrutarán de común acuerdo con su jefatura.

Artículo 88. *Vacaciones incompletas.*

Los trabajadores y trabajadoras que a la fecha del disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de servicios.

En el caso de no tener derecho a todo el periodo de vacaciones, estos/as trabajadores/as, de común acuerdo con la jefatura, podrán acogerse a un permiso sin sueldo para completar el periodo de vacaciones colectivas.

Artículo 89. *Vacaciones e incapacidad temporal.*

1. El periodo vacacional fijado en el calendario de la empresa (vacaciones de verano o Navidad), y los días restantes hasta los treinta días laborables de vacaciones para el personal no relacionado con el proceso productivo, 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

2. 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 nacimiento, 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.

Artículo 90. *Corredor de vacaciones.*

1. Con carácter general, las vacaciones de verano se distribuirán en doce 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 las personas trabajadoras 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 y trabajadoras.

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. Quienes por necesidades del servicio deban trabajar durante los periodos de vacaciones colectivas disfrutarán por turno y a lo largo de todo el año sus vacaciones anuales, procurando fijar su disfrute en el periodo de junio a septiembre y por rotación anual.

5. Los servicios técnicos de la empresa fijarán, para cada colectivo y periodo, la plantilla necesaria por nivel y profesión, con arreglo a los criterios siguientes:

1.º Se dará prioridad a las personas voluntarias que cumplan las necesidades especificadas anteriormente.

2.º A falta de voluntarias/os, se designarán en primer lugar aquellas/os con menor antigüedad en el nivel y profesión.

3.º No se designará obligatoriamente por segunda vez a un/a trabajador/a si hubiera otros en su nivel y profesión, dentro de su función tecnológica, que no hubieran sido obligadas/os.

4.º Para el supuesto de exceso de personas voluntarias, tendrán preferencia las/los trabajadoras/es con mayor antigüedad en el nivel y profesión, siempre que no hubieran desplazado las vacaciones de forma voluntaria el año anterior.

Las/los trabajadoras/es 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 periodo general o dentro del periodo general de doce semanas, las fechas en que le correspondan.

6. Cuando se realice el corredor de vacaciones de verano fuera del mes de agosto, se abonará el plus de desplazamiento de vacaciones (artículo 34) siempre que exista la necesidad de desplazamiento de las vacaciones por parte de la empresa, aun cuando concurra voluntariedad del/de la trabajador/a.

La totalidad del plus de desplazamiento de vacaciones que corresponda se abonará en el mes de septiembre.

7. Según sea la distribución anual de los días festivos y de las vacaciones de verano, el desplazar las mismas y disfrutarlas durante cuatro 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 los/las afectados/as, 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.

Permisos

Artículo 91. Permisos retribuidos.

Avisando con la máxima antelación posible y justificándolo en la forma adecuada que se establece, el/la 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
1	Matrimonio del/de la trabajador/a o constitución como pareja de hecho.	15 días naturales. Se iniciará, cuando la boda/ceremonia o el banquete 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). En el caso del banquete deberá justificarse con la factura o documento acreditativo de la fecha de celebración.
2	Matrimonio de hijos/as, padres, madres, hermanos/as naturales y políticos/as e hijos/as no biológicos/as (hijos/as de la pareja conviviente).	1 día natural. Se podrá disfrutar, a opción del/de la trabajador/a, o el día del acto legal o el del banquete.	Libro de familia o certificado judicial del Ayuntamiento, de la confesión religiosa, invitación o justificante del acto. Documentación acreditativa convivencia o parentesco cuando sea necesaria.
3	Enfermedad grave, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica, esta última con reposo domiciliario, del/la cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres, madres, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, tanto naturales como políticos/as e hijos/as no biológicos/as (hijos/as de la pareja conviviente).	2 días naturales para desplazamientos en la misma provincia, 3 días naturales si es en provincia limítrofe, 4 días naturales en el resto de provincias. Se podrán disfrutar dentro del período 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 dicho reposo. En el caso que el ingreso sea inferior a 1 día o no hubiere pernoctación, se abonará el tiempo que coincida el ingreso con la jornada laboral del /de la trabajador/a (se equipara con la casuística de urgencias). Documentación acreditativa convivencia o parentesco cuando sea necesaria.
4	Parto natural/cesárea de hijas, madres, hermanas, nietas y abuelas naturales y políticas e hijas no biológicas (hijos/as de la pareja conviviente).		
5	Permanencia en urgencias sin ingreso del/de la cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres, madres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as naturales o políticos/as, e hijos/as no biológicos/as (hijos/as de la pareja conviviente) con un máximo de dos días naturales. Si posteriormente se produce hospitalización los días disfrutados se considerarán incluidos dentro de este permiso.	Por el tiempo de jornada que coincida con la permanencia en urgencias, como máximo dos días naturales.	Justificante médico de urgencias. Documentación acreditativa convivencia o parentesco cuando sea necesaria.
6	Citación del ICAM.	Por el tiempo indispensable.	Citación ICAM y justificante de asistencia.
7	Cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso al/a la cónyuge o pareja de hecho, hijos/as y padres y madres, nietos/as, abuelos/as naturales y políticos/as e hijos/as no biológicos/as (hijos/as de la pareja conviviente).	1 día natural. Cuando en la empresa existan varios/as trabajadores/as de dicho parentesco, este derecho podrá ser ejercitado sólo por uno/a de ellos/as. Si en la cirugía se requiere reposo domiciliario superior a 24 horas, se equipará al ingreso hospitalario con pernoctación (2 días naturales).	Justificante médico. Documentación acreditativa convivencia o parentesco cuando sea necesaria.

	Motivo/Parentesco	Duración	Documentación
8	Cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso para la persona trabajadora.	El día de la cirugía.	Justificante médico.
9	Defunción del/de la cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres, madres, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as naturales y políticos/as, hijos/as no biológicos/as (hijos/as de la pareja conviviente) y tíos/as y sobrinos/as consanguíneos.	3 días naturales para desplazamientos en la misma provincia, 4 días naturales si es en provincia limítrofe, 5 días naturales en el resto de provincias.	Esquela o documento que acredite el deceso. Documentación acreditativa convivencia o parentesco cuando sea necesaria.
10	Nacimiento o adopción de nieto/a.	2 días laborables 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.
11	Cambio de domicilio.	1 día laborable. Se podrá disfrutar en los 2 meses siguientes al empadronamiento.	Certificado de empadronamiento.
12	Consultas de la persona trabajadora a profesionales médicos/as de cabecera o familia de la Seguridad Social o particular, y la primera visita de otras/os profesionales no médicos/as (psicóloga/o, logopeda, nutricionista, homeópata, podóloga/o, mecánica/o dental y quiromasajista) o para acompañar a menores tutelados/as e hijos/as biológicos/as o hijos/as de la pareja conviviente hasta los 18 años y padres y madres dependientes, cuando éstos/as sean quienes necesiten la asistencia médica. Padres y madres mayores de 75 años y cónyuge con discapacidad.	20 horas/año natural.	Justificante médico firmado por el médico constando el número de colegiado y sello (este aspecto no será necesario en hospitales de referencia) donde se especifique horario entrada y salida. Documentación acreditativa parentesco, convivencia o discapacidad cuando sea necesaria.
13	Consultas del/de la trabajador o trabajadora a un/a especialista de la Seguridad Social.		
14	Consultas médicas de hijos/as biológicos/as o hijos/as de la pareja conviviente, en situación de discapacidad y tutelados.	Por el tiempo indispensable.	Justificante médico donde se especifique horario entrada y salida. Documentación acreditativa parentesco, convivencia o discapacidad cuando sea necesaria.
15	Donación de sangre en beneficio de su cónyuge o pareja de hecho, hijos/as y padres/madres u otro/a trabajador/a de SEAT.		
16	Pruebas médicas que requieren reposo con anestesia y/o sedación, tratamientos de quimioterapia, radioterapia o con inmunosupresores.	El día de la prueba.	Justificante médico donde se especifique horario entrada y salida.
17	Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamientos de fecundación <i>in vitro</i> para la trabajadora.	Por el tiempo indispensable.	Justificante médico donde se especifique horario entrada y salida.
18	Amniocentesis y biopsia de corion.	El día de la prueba.	Justificante médico donde se especifique horario entrada y salida.
19	Deber inexcusable de carácter electoral.	Por el tiempo legal establecido.	Citación elecciones y justificante de asistencia del órgano administrativo o electoral.
20	Deber inexcusable de carácter judicial como demandante, demandado/a, testigo o jurado.	Por el tiempo indispensable.	Citación judicial y justificante de asistencia del órgano judicial.

Motivo/Parentesco	Duración	Documentación
21 Por lactancia de un/a hijo/a menor de 9 meses.	<p>Se podrá elegir entre las siguientes modalidades de lactancia siempre y cuando haya un preaviso de 15 días:</p> <ol style="list-style-type: none"> Disfrute: retrasar en 30' el inicio de su jornada o adelantar la salida en 30' de su jornada o disfrutar en medio de su jornada laboral de 1 hora de permiso. Acumulación: Acumular 1 hora en la Cuenta de Horas Personal por cada día de trabajo efectivo. Compactación: Acumular todas las horas de lactancia para disfrutarlas en jornadas completas inmediatamente después de la baja por nacimiento (cuando la suspensión por nacimiento se realice en varios periodos, esta modalidad de lactancia se disfrutará tras el primer periodo). 	Serán de aplicación los documentos acreditativos aportados derivados del nacimiento del/de la menor.

Estos permisos entrarán en vigor a partir de 1 de agosto de 2022.

En los casos en que corresponda, según se indica, 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/la cónyuge (matrimonio).

Artículo 92. *Permiso individual de libre disposición.*

Una vez se establezca la nueva organización del trabajo prevista en el artículo 93, el colectivo no relacionado con el proceso productivo podrá acogerse a un permiso de como máximo de 32 horas/año natural, cuyo disfrute deberá ser acordado entre la persona trabajadora y la Jefatura y solicitado con la suficiente antelación para mitigar afectaciones en el servicio.

TÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 93. *Nueva organización del trabajo por colectivos.*

1. Durante el año 2022, se establecerá una nueva organización del trabajo, diferenciada por colectivos, según la vinculación o no con el proceso productivo, y que tendrá efectos con carácter general, a partir del 1 de enero de 2023.

Si a la firma del calendario básico anual de 2023 (noviembre de 2022) no se hubiera definido y establecido totalmente esta nueva organización por parte de la empresa, se mantendrá el sistema actual hasta el 1 de enero de 2024, salvo en aquellas áreas en que se haya establecido la nueva organización del trabajo diferenciada por colectivos.

La excepción contemplada en el párrafo anterior se acordará en la Comisión de interpretación del presente convenio colectivo.

2. Como norma general, el criterio para definir los colectivos, de esta nueva organización, será por Dependencias de cada una de las diferentes áreas/subáreas: Presidencia (G), Calidad (GQ), Compras (B), Finanzas (F), Comercial (V), I+D (E), Producción (P), Personas y Organización (S).

Las posibles excepciones, que puedan producirse dentro de las Dependencias, serán acordadas en la comisión de interpretación del presente convenio colectivo.

a) Colectivo relacionado con el proceso productivo.

El colectivo relacionado con el proceso productivo será tanto el colectivo MO, como el colectivo MOI y TA que, por sus funciones y/o tareas, esté vinculado al proceso productivo.

b) Colectivo no relacionado con el proceso productivo.

El colectivo no relacionado con el proceso productivo será el colectivo TA que, por sus funciones y/o tareas, no esté vinculado al proceso productivo.

Artículo 94. *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/as se determinará en función de las tareas.

Composición:

- Operarios/as.
- Portavoz de equipo.
- Supervisor/a.

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

4. Formación.

4.1 Formación de supervisores/as.

Encaminada su formación como promotores/as del proceso.

4.2 Formación del/de la portavoz.

La formación requerida para acceder a cada uno de los grados de Portavoz es la siguiente:

a) Grado 1.

– Técnica de Trabajo en Equipo para Portavoces (a realizar fuera del horario de trabajo).

- Habilidades Básicas (propias de su área).
- Ergonomía básico.

b) Grado 2.

- Resolución de problemas.
- *Shopfloor Management*.
- Fábrica de Camiones 1.
- Comunicación.
- Reuniones eficaces.

c) Grado 3.

- PQT IV *Lean Coaching*.
- Fábrica de Camiones II.
- Ergonomía.
- Manejo de conflictos.

El proceso de formación para acceder al siguiente grado se desarrollará en un periodo máximo de doce meses.

La realización y superación de la formación correspondiente a cada grado será condición necesaria e imprescindible para el acceso a un grado superior.

En caso de que el/la Portavoz no haya podido realizar toda la formación de Grado superior, en el plazo de doce meses, por causas ajenas al mismo, y siempre que cumpla el resto de los requisitos para acceder al siguiente grado, pasará a percibir el plus en el Grado superior de que se trate. Y en ese supuesto, si una vez facilitada la formación, el trabajador/a no la realiza o no la supera, dejará de percibir el plus en el Grado superior.

4.3 Formación de las personas componentes del equipo de trabajo.

La formación del equipo tiene como objetivo la polivalencia de las personas que lo forman, 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/de la portavoz.

Podrán ser designados/as como portavoz del equipo los/las trabajadores/as que cumplan las siguientes condiciones:

- Tener como mínimo tres años de antigüedad en la empresa.
- Cumplir con los requerimientos y polivalencia, contemplados en la matriz de habilidades.
- Haber superado el curso de formación.

Excepcionalmente, la Comisión de Seguimiento podrá acordar en casos especiales y personales, debidamente motivados, la exención de alguno o algunos de los indicados requisitos.

La elección y designación del/de la portavoz corresponderá a la dirección de la empresa, previa información a la Comisión de Seguimiento y solución acordada, en el

seno de la misma, de las objeciones que puedan plantearse. Esta designación debe ser aceptada previamente por el trabajador o trabajadora.

6. Supervisor/a.

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/las portavoces de los equipos de trabajo sobre las necesidades de plantilla.
- 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/as los/las componentes 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 de las personas a su cargo, así como colaborar en la aplicación de las medidas previstas que correspondan.

7. Portavoz.

La función de Portavoz tendrá tres grados, que vendrán definidos por las tareas asumidas y por la cualificación profesional de la persona que desarrolle las mismas.

Los grados serán denominados Grado 1, Grado 2 y Grado 3.

El acceso a los distintos grados de portavoz se ajustará a las normas siguientes:

- Grado 1: Designación por el/la RTF, previa propuesta del/de la Supervisor/a.
- Grado 2: Cualificación Grado 1 y 2 superada.

Experiencia de 1 año en el desempeño efectivo de Portavoz Grado 1.

- Grado 3: Cualificación Grado 3 superada.

Experiencia de 1 año en el desempeño efectivo de Portavoz Grado 2.

Anualmente, en la entrevista de *feedback*, se valorará la consecución de los objetivos de equipo fijados, así como las funciones realizadas. La asignación del Grado de que se trate se realizará una vez superada la correspondiente formación y constatados los requisitos anteriores.

7.1 Funciones.

- Dominar todos los puestos de trabajo de su equipo.
- Conocer los criterios de Calidad, Logística y Procesos de su ámbito de trabajo.
- Representar al equipo externa e internamente ante temas relacionados con el cumplimiento del programa, la consecución de objetivos y problemas organizativos.
 - Cumplir los estándares consorciales en cuanto a seguimiento, documentación y registro sobre cuestiones de su equipo mediante el Panel de control de proceso y el Panel de equipo.
 - Controlar el cumplimiento de los procesos según la Hoja de Operación Estándar (HOE), corregir desviaciones mediante la planificación y realizar comparaciones entre turnos.
 - Activar paros de línea o de instalaciones por problemas de calidad que afecten al cliente posterior.
 - Responsabilizarse de las nuevas incorporaciones al equipo a nivel de apoyo, integración y formación laboral.
 - Coordinación y distribución de tareas al inicio del turno y comunicación con los/las portavoces entrante y saliente.
 - Controlar las presencias y ausencias de su equipo de trabajo.
 - Organizar, moderar y dirigir las reuniones de equipo.
 - Apoyar a los/las colaboradores/as en crisis de calidad, corregir errores, dirigirlos/as hasta la resolución y hacer los retrabajos necesarios; garantizar a sus colaboradores/as un trabajo cíclico e igualitario.
 - Mostrar cualidades de trabajo en equipo, métodos y competencias sociales.
 - Escalación de problemas al/a la Supervisor/a en caso de necesidad mediante *Shopfloor Management*.
 - Asumir tareas, que se desvían del estándar cíclico (modelos exóticos).
 - Apoyar al grupo anterior y/o posterior en situaciones extraordinarias.
 - Organizar el entrenamiento y la cualificación de su equipo de trabajo.
 - Analizar los problemas repetitivos denunciados en el panel de control de proceso mediante los ocho pasos de la técnica de resolución de problemas (Hoja A3).
 - Transmitir la información de forma eficaz y transparente a otros equipos, cuando la situación así lo requiere (a nivel Portavoz/Portavoz o Portavoz/Supervisor/a).
 - Poseer la capacidad y cualificación para promover activamente cambios y optimizaciones de procesos.
 - Promover acciones para la resolución de problemas haciendo seguimiento hasta su resolución robusta y escalando necesidades al/a la supervisor/a ante problemas complejos.
 - Iniciar, impulsar, y colaborar activamente en la mejora continua de los procesos de su equipo. (*Workshops* de mejora de proceso, *Workshops* solución de problemas, *Workshops* específicos, *lean coach*, etc.).

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/la 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 las nuevas incorporaciones al 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 u operarias especializados/as podrán ser excluidos/as 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/la Supervisor/a 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/de la 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/las 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 y le serán presentados, para su aprobación, los siguientes casos:

- Designación de nuevos/as portavoces.
- Portavoces que cesen en la función.
- Portavoces que no hayan superado los requisitos para obtener un Grado superior.
- Excepciones personales de los requisitos para la designación de portavoces.

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.

Artículo 95. *Obligaciones e instrucciones.*

Toda la plantilla de la empresa deberá:

– Gestión de Personas.

- Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identificación de la empresa.

- Devolver la tarjeta de identificación de la empresa en caso de baja en la empresa ya sea temporal o definitiva.

- 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.

- Avisar de las necesidades o defectos de los materiales o 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.

- Devolver los medios entregados por la empresa una vez finalizada la causa por la que fueron entregados y al cese en la misma.

– Seguridad Social.

- Enviar parte de baja y confirmación de IT (fotografía o escaneado) a las direcciones de correo electrónico facilitadas por la empresa, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la emisión del parte y entrega del documento original (ejemplar para la empresa) en las Oficinas de Personal del Centro o el buzón destinado a tal fin en Factory SEAT Martorell, dentro de las 72 horas siguientes a la emisión del parte.

El envío/entrega de los documentos originales no será necesario, si el que se remite por vía telemática es el documento descargado directamente del Servicio Público de Salud.

- Presentar el documento original del parte de alta (ejemplar para la empresa) en persona al inicio del turno de trabajo en el Servicio de Medicina Laboral (en ropa de calle

en el botiquín más próximo al puesto de trabajo) dentro de las veinticuatro horas siguientes a la emisión del parte de alta), independientemente de la duración del período de baja.

- 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 por cuanto las personas trabajadoras que usan estos elementos no puedan recibir las señales acústicas de carretillas, alarmas, etc.

- Asistir a la revisión médica obligatoria.

- Cumplir las normas de circulación y estacionamiento, tanto en el interior del centro de trabajo, como en el exterior.

Artículo 96. *Sistema de control de entrada y salida.*

1. Todas las personas deberán 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 a los servicios 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.

TÍTULO VII

Productividad y primas

Productividad

Artículo 97. *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.

Artículo 98. *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/la 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.

Artículo 99. *Revisión 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/as.
- 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.

Artículo 100. *Mejora del proceso.*

Con la finalidad de obtener una mejora y estandarización de los procesos, será de aplicación lo dispuesto en los Acuerdos de 8 de junio de 2011 para la fábrica de Martorell y los de 22 de diciembre de 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/as con discapacidad reconocida, no se aplicará la eficiencia mientras la persona trabajadora afectada no sea reubicada 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.

Artículo 101. 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/la 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.

Artículo 102. 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.	96
		100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM.	Determinada según artículo 96.

Artículo 103. Filmación.

Previa información a la Comisión de Productividad, 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 podrán utilizar en cualquier momento cualquier medio y/o tecnología de filmación disponible en el mercado para análisis que permitan mejoras del proceso productivo.

Artículo 104. Pausas.

1. Los trabajadores y trabajadoras 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/as trabajadores/as

tendrá una duración de 40 minutos por jornada de 8 horas de presencia, según los siguientes conceptos:

	Minutos/ Jornada
Descanso por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por fatiga (4,55 % en valor medio para el conjunto de trabajadores/as 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
Total.	40,0

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

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

Con carácter general las pausas serán las siguientes:

- De 08.00 a 08.10 horas. De 10.00 a 10.20 horas. De 12.00 a 12.10 horas.
- De 16.00 a 16.10 horas. De 18.00 a 18.20 horas. De 20.00 a 20.10 horas.
- De 00.00 a 00.15 horas. De 02.00 a 02.20 horas. De 04.00 a 04.15 horas.

El resto de personas a turnos de talleres, que no sean de turnos continuados, disfrutará de una única pausa colectiva de veinte minutos de duración por jornada de ocho horas de trabajo de presencia.

3. Los/las trabajadores/as a turno de noche que estén encuadrados en el proceso productivo tendrán una pausa adicional de diez minutos sobre los cuarenta minutos de pausa que se han especificado.

La dirección decidirá que esta pausa adicional de diez minutos se efectúe colectivamente o bien que se sujete a lo que se especifica en el artículo sobre relevos y desplazamientos de pausas (artículo 106), sin tener derecho a la compensación económica.










4. 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 todas las personas trabajadoras, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo más los períodos de descanso y pausas.

La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas.

5. 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.

Artículo 105. *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
		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.

Artículo 106. Relevo y desplazamiento de pausas.

1. Durante las pausas la empresa podrá establecer por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras 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, dos de veinte 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. Las personas que deban trabajar durante las pausas disfrutarán de las mismas en otro momento.

4. Los servicios técnicos de la empresa también podrán disponer que una parte de las personas afectadas por las pausas regladas desplacen el horario de sus pausas con respecto al que esté oficialmente establecido para la generalidad de los/las trabajadores/as, 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 quienes estén afectados/as perciban el plus de desplazamiento de pausas regulado en el artículo 35.

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 veinte minutos por acumulación de mayoración por fatiga.

Artículo 107. *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/las trabajadores/as que estén encuadrados/as 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/a trabajador/a o un grupo de trabajadores/as que estén encuadrados/as en el proceso productivo no alcansasen el rendimiento pactado, se aplicarán los descuentos correspondientes en la prima, según se especifica en el artículo sobre rendimiento inferior al pactado (artículo 113).

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/a trabajador/a durante los tres últimos meses. Si el/la 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.

Primas

Artículo 108. *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/de la trabajador/a que ocupe el puesto, salvo que con la representación de las personas trabajadoras 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 agosto de 2022

Nivel	Primas Directas			Primas 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		
Nivel 8.	408,90	340,87	316,66		234,24
Nivel 9.	425,05	370,60	346,39		269,84
Nivel 10.	441,31	400,31	376,10		305,42
Nivel 11.			402,94		335,22
Nivel 12.			429,76	442,52	364,73
Nivel 13.				466,19	385,47
Nivel 14.				489,85	406,20

Artículo 109. *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/la 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/as Carretilleros/as y Agentes de Suministros coligados/as a Producción que realizan funciones de suministro directo a producción.

– Grupo B2:

- Resto de puestos de Indirectos coligados 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 108).

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos 111 y 112.

Artículo 110. *Trabajadores/as coligados/as a la producción principal.*

A efectos del artículo anterior, son coligados a la producción principal los/las trabajadores/as siguientes:

- Preparadores/as de máquinas y soldadoras y mecánicos/as montadores/as.
- Montadores/as de matrices.
- Resto de mano de obra directa no incentivada.
- Asistencia en línea en plantas de prensas.
- Reparadores/as de maquinaria fija y otros medios de producción.
- Carretilleros/as y suministradores/as vinculados/as directamente a la producción principal.
- Encargados/as de producción principal.

Artículo 111. *Determinación de la prima directa de producción principal.*

A partir de las cantidades tipo determinadas en los artículos 108 y 113, el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

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

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.

Artículo 112. *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:

$$\frac{\text{horas a rendimiento} + \text{horas bonificación}}{\text{horas presencia} + \text{horas vacaciones}} \times (\text{horas presencia} + \text{horas vacaciones})$$

Los valores de la fracción son los globales del grupo base del coligamiento, y el paréntesis multiplicador incluye los valores propios del/de la trabajador/a coligado/a.

Artículo 113. *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 111 y 112, 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

Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado	Factor
-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

Artículo 114. *Intervención de la Comisión de Productividad por bajo rendimiento colectivo.*

En el caso de que la mayoría de las personas trabajadoras de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo sobre determinación de la prima directa (artículo 111), las Comisiones de Productividad intervendrán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

TÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 115. *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/las trabajadores/as 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 todas las personas trabajadoras. 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 toda la plantilla 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.

Artículo 116. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

La empresa impartirá a todas las personas de la empresa formación en materia de prevención de riesgos laborales, en la forma, procedimiento, duración, plazos y contenidos, previstos en el Plan de Formación SEAT en materia de prevención de riesgos laborales 2022-2026.

El mencionado Plan de Formación SEAT contendrá la formación prevista en el IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, adaptado a las necesidades, plazos y particularidades de SEAT, por lo que, con la aplicación del mismo, ambas partes considerarán cumplimentado lo establecido en el citado convenio en materia de formación preventiva.

Artículo 117. *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 a la plantilla en materia preventiva.

Cada comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Forman parte de cada Comité de Seguridad y Salud:

- El/la responsable del centro/fábrica o persona delegada.
- Un/a representante de Recursos Humanos.
- Los delegados o delegadas de prevención (representantes de las personas trabajadoras).
- Eventualmente, uno/a o varios/as representantes de Finanzas o Planificación.
- Representantes de Ingenierías, Logística y Producción.

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

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, está establecido un Comité de Seguridad y Salud Intercentros de composición paritaria, integrado por un máximo de catorce miembros en total, elegidos de entre los/las pertenecientes de los Comités de Seguridad y Salud de los centros.

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

TÍTULO IX

Temas sociales

Artículo 118. *Declaración de principios.*

La empresa y la representación social de las personas trabajadoras expresan que el presente convenio colectivo parte de unos principios generales basados en la tolerancia, el respeto, la honestidad y la inclusión. En este sentido, este documento pretende reafirmar el objetivo de la compañía de ofrecer una cultura basada en la no discriminación y la igualdad de oportunidades como condiciones indispensables en el entorno de trabajo.

La sociedad está en constante evolución y la compañía, como reflejo de esta sociedad, debe adaptarse a estos cambios. Las diferencias personales –ya sea el género, la edad, la etnia o la orientación sexoafectiva, entre otras– aportan distintos puntos de vista, conocimientos, competencias, experiencias y valores que hacen la empresa más innovadora, competitiva y sostenible.

En este sentido, la compañía, entendiendo la singularidad de cada persona como un factor enriquecedor y determinante para el bienestar de la plantilla, publicó el Manifiesto «La diversidad nos lleva más lejos», un compromiso público que describe la diversidad y la inclusión como valores fundamentales del ADN empresarial. Este documento presenta un conjunto de principios de actuación que tiene el objetivo de concienciar a la plantilla y a la sociedad de la importancia de celebrar y respetar la diversidad, destacando el valor de lo diferente como fuente de fortaleza. Se trata de un compromiso social que garantiza a sus trabajadores y trabajadoras un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo con oportunidades de crecimiento personal y profesional.

La compañía expresa su rechazo contra las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que sugieran prácticas discriminatorias, por ejemplo acoso laboral, sexual o por razón de sexo, entre otras. Por tanto, se espera un compromiso de colaboración y una adopción de tolerancia cero ante estas situaciones por parte de toda la plantilla, la cual se debe comprometer a actuar en conformidad con estos valores tanto en lo que respecta a las relaciones a nivel externo, con empresas proveedoras y clientes, como internamente con compañeros y compañeras.

Artículo 119. *Igualdad de oportunidades y Plan de Igualdad.*

Siguiendo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras están desarrollando un nuevo Plan de Igualdad, con una vigencia de cuatro años, que se empezará a implementar a partir del año 2022/2023.

Este Plan refleja la cultura empresarial expresada anteriormente en la Declaración de principios. Dentro de este marco, y en relación con la proyección externa de la marca, manifestamos el compromiso claro con alcanzar una igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de medidas concretas y protocolos de actuación, así como una cultura no sexista ni discriminatoria por razón de género y/o sexo.

Asimismo, ambas partes se comprometen en avanzar en la consecución de la igualdad en la empresa y en introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de

la compañía, potenciando el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad y fomentando la corresponsabilidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, entre otros factores.

Artículo 120. *Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexoafectiva, identidad y/o expresión de género en el trabajo.*

La Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras, en el marco del Plan de Igualdad, consideran necesario actualizar el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo existente, para incluir otras diversidades y ampliar el contenido del mismo para erradicar conductas constitutivas de acoso.

Artículo 121. *Protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género en SEAT.*

Con el objeto de actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones, la Dirección y la representación de las personas trabajadoras firmaron un protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género en SEAT, que contempla medidas informativas, laborales, económicas, preventivas, asistenciales, así como formativas y de sensibilización.

La Dirección y la representación de las personas trabajadoras, en el ámbito de la Comisión de Igualdad, propondrán medidas correctoras y posibles mejoras de este protocolo.

Artículo 122. *Protocolo de prevención del acoso laboral.*

La Dirección de la Empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras, con el objetivo de profundizar en la prevención del acoso laboral, han firmado un protocolo de actuación que pretende evitar o detectar y dar solución a las posibles situaciones de acoso que pudieran darse en la empresa.

Artículo 123. *Situación de discapacidad.*

Ambas partes consideran necesario fomentar el empleo de los trabajadores y trabajadoras 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 personas con discapacidad.
- 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.

Artículo 124. *Cumplimiento Normativo (Compliance) e Integridad.*

Acorde con las políticas de SEAT, SA, se deben aplicar las medidas necesarias para prevenir delitos, reducir riesgos y fomentar una cultura empresarial ética y de cumplimiento normativo. En ese sentido, el órgano societario y la representación social de SEAT se comprometen a combatir cualquier conducta irregular en SEAT.

Derivado de ese compromiso, SEAT tiene implementado un Sistema de Gestión de Compliance e Integridad para prevenir, identificar y gestionar delitos, reducir el riesgo, proteger a la compañía ante potenciales prácticas irregulares y fomentar una cultura

empresarial ética y de cumplimiento con la Ley. Dicho sistema cuenta con los siguientes elementos:

- a) Identificación y gestión de riesgos, medidas y controles.

El programa de Gestión de Riesgos Legales (GRL) de SEAT pretende dotar a la organización de medidas eficaces para detectar, prevenir y gestionar los riesgos legales, especialmente los penales, con la finalidad de garantizar una gestión anual efectiva de riesgos de naturaleza empresarial y legal que asegure la sostenibilidad a largo plazo de la compañía.

- b) Formación y comunicación.

La empresa debe fomentar y garantizar que las personas empleadas reciban la información y formación necesaria con la finalidad de asegurar el conocimiento de las políticas y procedimientos y evitar, detectar y gestionar potenciales riesgos legales/penales. Para ello, se deben poner a disposición de las personas empleadas acciones recurrentes de formación y comunicación, con un enfoque basado en el riesgo.

Además, los/las responsables de las personas empleadas deberán asegurar que éstas asistan a las formaciones de carácter obligatorio y, facilitar el acceso a dicha formación, dotándoles de los medios y tiempo necesarios para su realización.

- c) Cumplimiento normativo y ético.

Las personas empleadas deberán actuar conforme a los valores y principios éticos establecidos en el Código de Conducta, la Guía Anticorrupción y toda la normativa interna aplicable en SEAT en cada momento sobre estas materias. Asimismo, las personas empleadas deberán mantener una conducta íntegra y honesta en el desarrollo de su actividad laboral en SEAT acorde con los principios de su Código de Conducta.

Las personas empleadas se comprometerán a no desempeñar prácticas corruptas para la obtención de algún beneficio para sí o para sus familiares y a evitar cualquier situación que por el ejercicio de sus funciones en la compañía pudiera generar un conflicto entre los intereses de SEAT (y/o del Grupo Volkswagen) y los intereses privados de la persona empleada y/o sus familiares.

- d) Canales de consulta y canales de denuncia.

SEAT pone y mantendrá a disposición de sus personas empleadas canales donde realizar consultas sobre las temáticas de Compliance e Integridad.

Asimismo, SEAT pone a disposición de sus personas empleadas y de terceras personas un sistema de denuncias. Las sospechas razonables de un posible incumplimiento del Código de Conducta o de cualquier infracción normativa grave (las que afectan de forma significativa a la reputación o a los intereses financieros de SEAT y/o del Grupo Volkswagen o de una de sus compañías) en el entorno de trabajo, deberán ser comunicadas al sistema de denuncias de la compañía.

El sistema de denuncias de SEAT se rige, entre otros, por los principios de confidencialidad, procedimiento justo, presunción de inocencia, proporcionalidad y protección a las personas informantes, las personas afectadas y las personas que colaboren en la investigación.

- e) Sistema disciplinario.

SEAT aplicará el régimen disciplinario contemplado en el IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, aplicable a los empleados y empleadas, cuyo objeto es asegurar un comportamiento ético y adecuado en el desempeño profesional de la plantilla de SEAT acorde con lo establecido en el Código de Conducta y otras normativas y guías internas relacionadas,

y dar respuesta a aquellas actuaciones de las personas empleadas que se hayan confirmado que supongan un incumplimiento de sus obligaciones laborales con SEAT.

f) Verificación periódica del modelo de Compliance e Integridad.

SEAT realiza y deberá realizar verificaciones periódicas del modelo de Compliance e Integridad a través de las correspondientes auditorías cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Las personas empleadas de SEAT deberán colaborar para asegurar el buen fin de estas verificaciones periódicas del modelo de Compliance e Integridad.

Artículo 125. *Confidencialidad.*

La dirección y los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras 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, todas las personas trabajadoras, 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 la plantilla será considerado falta muy grave y podrá ser sancionado con despido disciplinario.

Artículo 126. *Plan de pensiones de empleados/as del grupo SEAT.*

Podrán ser partícipes toda la plantilla de SEAT, SA, en las condiciones que figuren en las especificaciones del Plan.

Artículo 127. *Incapacidad temporal.*

1. La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente *in itinere* será del 100% del sueldo bruto (artículo 18).

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/de la trabajador/a a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres 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 remitirse al departamento de Personal según lo indicado en el artículo 95. Seguridad Social. 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.

Artículo 128. *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/las trabajadores/as que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones: suspensión por nacimiento, riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal.

2. El seguro cubre las siguientes contingencias y capitales de las personas aseguradas:

Contingencias:

– Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta para el trabajo: Se pagará a los/las beneficiarios/as la cantidad que corresponda según su nivel que se consigna en la tabla de capitales.

– Gran Invalidez: Se pagará a los/las beneficiarios/as la cantidad que corresponda según su nivel que se consigna en la tabla de capitales, incrementada en 30.000 euros.

– 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 euros.

Capitales

Nivel	Letra	Agosto 2022 – Importe euros
8	A	32.088,78
	B	33.614,46
	C	35.156,12
	D	36.741,57
9	A	33.614,46
	B	35.156,12
	C	36.741,57
	D	38.354,65
	E	40.041,83
10	A	36.741,57
	B	38.354,65
	C	40.041,83
	D	41.820,85
	E	43.484,80

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
11	A	40.041,83
	B	41.820,85
	C	43.484,80
	D	45.462,76
	E	48.045,69
12	A	43.484,80
	B	45.462,76
	C	48.045,69
	D	50.621,47
	E	53.392,62
13	A	48.045,69
	B	50.621,47
	C	53.392,62
	D	56.135,29
	E	58.741,34
14	A	53.392,62
	B	56.135,29
	C	58.741,34
	D	61.252,01
	E	63.769,81

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/gran invalidez: El capital será el correspondiente a la fecha de efectos de la declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

4. Cuando la incapacidad permanente absoluta sea declarada después del cese del/de la 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/la 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 2023, 2024, 2025 y 2026 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 39 (años 2023-2026, punto primero), sin revisión posterior.

7. Todo/a 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.

Artículo 129. *Seguro de accidentes*

Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellos/as trabajadores/as 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 social y empresarial no se modifique.

Artículo 130. *Préstamo para la adquisición de vivienda.*

Las personas que carezcan de otra vivienda de su propiedad podrán 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/las trabajadores/as a quienes no se les haya concedido con anterioridad un préstamo personal para la adquisición de vivienda y aquellos/as que tengan contrato indefinido.

Las condiciones del préstamo personal para vivienda serán las siguientes:

- El capital del préstamo será como máximo de 6.000 euros por empleado/a y tendrá un plazo máximo de devolución de 10 años.
- El interés del préstamo será el más bajo de entre el euríbor + 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 euros en cada uno de los cinco 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/las trabajadores/as.

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 las partes 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.

Artículo 131. *Préstamo personal.*

La plantilla de la empresa tendrá acceso a un préstamo personal denominado Crédito Hoy en el momento de la firma, concedido por VW Bank según la oferta de condiciones preferentes para empleados/as de SEAT, recogidas en la normativa interna de la empresa publicada en la intranet.

Artículo 132. *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.

Artículo 133. *Empleados y empleadas en situación de discapacidad.*

1. La empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los/las trabajadores/as declarados/as incapacitados/as parciales o totales para su profesión habitual o discapacitados/as por los órganos técnicos oficiales correspondientes, siempre que el trabajador o trabajadora 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 personas con discapacidad. Los puestos así señalados quedarán reservados para dichas personas y excluidas de toda eventual rotación o traslado.

No obstante lo anterior, la Comisión de Trabajos Protegidos promoverá en los casos necesarios, la posibilidad de que pueda haber rotación entre estos puestos protegidos.

3. Se considerarán empleados y empleadas en situación de discapacidad aquellos/as expresamente declarados/as en discapacidad o incapacidad por la Seguridad Social. No obstante, la citada Comisión, por unanimidad, podrá extender excepcionalmente esta consideración a otros/as trabajadores/as para los/las 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 o trabajadora, previa orientación de la mencionada comisión, podrá acogerse a la compensación de 42.073,31 euros brutos, si tiene 55 o más años de edad.

Si no tiene cumplidos los 55 años a esa compensación se añadirían 175,30 brutos por cada mes natural completo que le falte para cumplir 55 años de edad, con un tope de sesenta meses.

La compensación contemplada en este artículo se actualizará anualmente conforme a lo establecido en el artículo 39 del presente convenio colectivo.

5. En caso de que las personas trabajadoras vuelvan a reingresar en la Empresa, deberán proceder a la devolución del importe bruto de la compensación percibida. En este caso, en el momento del reingreso, su retribución se actualizará según corresponda, en virtud de las condiciones económicas que se apliquen en ese momento según lo dispuesto en el convenio colectivo.

Artículo 134. *Fondo social.*

1. La empresa aportará anualmente al Fondo Social de las personas trabajadoras la cantidad bruta de 624.467,30 euros invariable en los cinco 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 entre 1.000 euros y 3.000 euros se detraerá un 7,5 % y de todos los premios económicos de ideas de mejora de importe superior a 3.000 euros se detraerá un 9 %.

3. La empresa complementará las cantidades establecidas en los apartados 1 y 2, hasta alcanzar la cantidad bruta de 750.000 euros anuales.

En el caso en que alguno de los ejercicios, la suma de las aportaciones del apartado 1 y del apartado 2 supere los 750.000 euros, la aportación de ese año sería ese valor.

4. 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 tres meses o discapacidad.

Artículo 135. *Venta de coches a empleados/as y familiares.*

La empresa informará a los Comités de Empresa sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados/as 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.

Artículo 136. *Plan de leasing de coches para empleados/as.*

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

Artículo 137. *Plan de leasing de coches para el personal desvinculado.*

La empresa aplicará un programa de *leasing* para personas desvinculadas desde 1 de enero de 2006, excepto en caso de despido disciplinario, que hayan causado baja en la empresa a partir de los 58 años cumplidos.

Este colectivo de personas desvinculadas podrá acceder hasta un máximo de dos vehículos, de los que deberán pagar íntegramente la cuota establecida en cada momento.

Artículo 138. *Puntos de carga en los aparcamientos.*

La Empresa se compromete a desarrollar el proyecto para la implantación de los puntos de carga para el coche eléctrico, para poder cumplir con lo dispuesto por el Real Decreto-ley 29/2021, en el momento que legalmente sea exigible.

Artículo 139. *Plan de retribución flexible.*

Los/las empleados/as 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.

TÍTULO X

Representación de las personas trabajadoras

Artículo 140. *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.

Artículo 141. *Reconocimiento de las secciones sindicales.*

La empresa SEAT reconoce las secciones sindicales legalmente constituidas, conforme a la normativa vigente.

Igualmente, conforme a lo previsto en el artículo 8.2 de Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto la empresa reconocerá a las secciones sindicales de las centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus centros de trabajo, las condiciones previstas en los artículos siguientes.

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/as afiliados/as 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/as ante la empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación.

Artículo 142. *Medios técnicos de las secciones sindicales.*

En aquellas plantas tecnológicas con una plantilla superior a 2.000 trabajadores/as o centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores/as, 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.

Artículo 143. *Garantías sindicales adicionales.*

Además de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, en cuanto al número de delegados/as y horas de dedicación a los cometidos sindicales de los/las mismos/as, se acuerdan las siguientes garantías complementarias:

En los centros de trabajo con plantilla superior a 850 trabajadores/as, siempre que las centrales sindicales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 % de aquélla, existirán dos delegados/las sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con 1 delegado más a plena dedicación por cada 400 afiliados/as que superen el referido porcentaje, sin que por este último concepto se pueda superar el número de seis delegados/as.

Artículo 144. *Autorización de entrada y salida de los/las delegados/as sindicales.*

La dirección de la empresa facilitará a los/las delegado/as 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.

Artículo 145. *Información a las secciones sindicales y garantías delegados/as 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.

Artículo 146. *Cese en las funciones de delegado/a sindical.*

Cuando cesen en esta función sindical, los/las representantes tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función hayan permanecido un mínimo de dos años.

Artículo 147. *Información previa de despidos y sanciones de los/las afiliados/as.*

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

Artículo 148. *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/las trabajadores/as.

Cláusula adicional primera. *Plan de diversidad LGBTI+.*

Con el objetivo de garantizar que SEAT en su conjunto sea un espacio de trabajo inclusivo donde se respeten y fomenten todas las diversidades, durante la vigencia del 20 convenio colectivo se desarrollará y acordará un Plan de Diversidad para las personas pertenecientes al colectivo LGBTI+ que adopte medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y asegurar la tolerancia 0 hacia la LGBTIfobia en la empresa.

Cláusula adicional segunda. *Creación de planes de movilidad.*

Ambas partes se comprometen a desarrollar planes de movilidad durante la vigencia del convenio colectivo.

Cláusula adicional tercera. *Profesionales de oficio.*

El porcentaje del 20 % del Oficial Técnico/a Mantenedor/a pasará a ser del 25 %.

Las personas actualmente adscritas al Technical Training Center (TTC) pasarán a integrarse en el área de Mantenimiento, desarrollando la función de Mantenedor/a-Conductor/a y pudiendo alcanzar el nivel 11, en las condiciones reguladas en el Acuerdo de Profesionales de Oficio.

Cláusula adicional cuarta. *Teletrabajo/Smart Working.*

La dirección de la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as estudiarán la posible ampliación de los días de teletrabajo/Smart Working.

Cláusula adicional quinta. *Nivel 14.*

Las personas que tengan el nivel 13 con letra superior a la letra E obtendrán el nivel 14, con la letra correspondiente, según el artículo 14 del convenio colectivo.

Cláusula adicional sexta. *Plus de equipo.*

Durante el año 2023, se efectuará una revisión del concepto del plus de equipo de las personas relacionadas y de las no relacionadas con la producción.

Cláusula transitoria primera. *Modalidades de compensación de cuenta de horas positiva.*

En relación a los/las trabajadores/as que dispongan de saldo positivo en la cuenta de horas, podrá aplicarse el importe correspondiente a dichas horas, en los casos de las solicitudes de vehículos o créditos realizadas hasta la firma del preacuerdo de 20 convenio colectivo (17 de junio de 2022 incluido), si bien en este caso la compensación sólo podrá alcanzar hasta el saldo existente a la firma del preacuerdo bajo las siguientes premisas.

1. Las personas trabajadoras que dispongan de saldo positivo en la cuenta de horas podrán aplicar el importe correspondiente a dichas horas a cada una de las siguientes modalidades desde el 1 de enero de 2021:

– 1 Compra de coche nuevo o vehículo de ocasión a través de venta a empleados/as.

- 1 Amortización de préstamos para la adquisición de vivienda o de «Crédito Hoy».
 - 1 Compra de vehículo SEAT MÓ eScooter (moto).
 - 1 Compra de vehículo SEAT MÓ eKickScooter (patinete).
2. Los criterios de aplicación serán los ya establecidas con las siguientes especificaciones adicionales:
- Solo podrá canjearse el saldo horario positivo existente a 17 de junio de 2022 y, se deberá mantener un remanente de 80 horas positivas en la Cuenta de Horas total.
 - Respecto a la compensación de horas por compra de cualquier vehículo deberá acreditarse adicionalmente a la factura de compra de vehículo o contrato de financiación de compra de vehículo, la documentación acreditativa de solicitud del vehículo con fecha anterior a 18 de junio de 2022.
 - Respecto al «Crédito hoy» o Préstamo Vivienda deberá constatarse adicionalmente a la documentación acreditativa que en el mes de junio de 2022 ya se estaba realizando el pago de la cuota de amortización correspondiente a través de nómina.
3. Lo aquí indicado será de aplicación hasta el 30 de junio de 2023 que quedará definitivamente sin efectos.

Cláusula transitoria segunda. *Jornada individual del colectivo no relacionado con el proceso productivo.*

Si a la firma del calendario básico anual de 2023 (noviembre de 2022) no se ha definido y establecido totalmente la nueva organización del trabajo diferenciada por colectivos, se establece que para aquellas áreas y dependencias en que no se haya establecido la nueva organización, en el año 2023 la jornada individual será de 214 días (1.712 horas) y se mantendrá el concepto de jornada industrial (diferencia entre los días de fábrica abierta y la jornada individual), cuatro semanas de vacaciones de verano y cinco días laborables de vacaciones en Navidad.

Cláusula transitoria tercera. *Manual de Valoración.*

1. El actual Manual de Valoración de puestos que utiliza la Comisión correspondiente, será válido de forma transitoria, por un periodo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo.

En el citado periodo, este Manual de Valoración deberá adaptarse y ajustarse respecto a todas aquellas cuestiones que puedan tener incidencia y que estén recogidas en el presente convenio colectivo.

2. Se administrará formación y medios a los y las participantes de la Mesa de Valoración para el desarrollo de sus funciones.

3. A fin de facilitar la disponibilidad de las descripciones de puesto de trabajo, la empresa facilitará y habilitará el acceso a las mismas a través del portal del/de la empleado/a a partir de 1 de enero de 2024.

Cláusula transitoria cuarta. *Jornada industrial 2023.*

Con carácter excepcional, se trasladará parte de la jornada industrial del año 2023 al año 2024. En el momento de acordar calendario básico anual del año 2023, se decidirá el número de días de jornada industrial que se trasladarán al año 2024. El tratamiento será el previsto en el apartado 3.2 del artículo 73 del presente convenio colectivo.

Cláusula transitoria quinta. *Nivel 13 para supervisores/as.*

Para los/las supervisores/as que ostentaban el nivel 12, con efectos 1 de agosto de 2022 obtendrán el nivel 13 según la tabla adjunta y se registrá según lo establecido en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

De 12 D a 13 C

De 12 E a 13 D

De 12 F a 13 E

Cláusula derogatoria primera. *Acuerdo TTC de Mantenimiento.*

Queda derogado el Acuerdo de 20 de junio de 2014, firmado entre la Dirección de SEAT, SA, y el Comité Intercentros, regulador del centro de entrenamiento de mantenimiento y de la situación de las personas trabajadoras vinculadas al área de mantenimiento.

Cláusula derogatoria segunda. *Acuerdo Organización trabajo en equipo y condiciones laborales colectivo supervisores/as.*

Queda derogado el Acuerdo de 16 de febrero de 2018, firmado entre la Dirección de SEAT, SA, y el Comité Intercentros, regulador de la organización del trabajo en equipo y de las condiciones laborales del colectivo de supervisores/as.

Cláusula final primera. *Plan de futuro.*

1.1 Plan Industrial.

Factory SEAT El Prat:

Las partes firmantes del convenio colectivo seguirán trabajando con el objetivo de conseguir nuevas adjudicaciones de componentes eléctricos, para el centro de trabajo de El Prat, de forma que se garanticen cargas de trabajo equivalentes o similares a las que podría haber generado el motor eléctrico del SMALL BEV:

- Cuatro piezas adjudicadas (Cojinete Pivot, Diferencial, BMCe y Módulo de enfriamiento).
- Dos piezas adicionales, pendientes de discusión.

Segunda Plataforma Eléctrica Factory SEAT Martorell:

Las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen a seguir trabajando para la asignación –por parte del Grupo Volkswagen– de una 2.^a plataforma eléctrica a la fábrica de Martorell, en 2025, a fin de garantizar la sostenibilidad y la competitividad de la Empresa.

Proyecto Economía Circular:

Las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen a estudiar la viabilidad de proyectos relacionados con la economía circular, con el objetivo de crear empleo y explorar nuevas formas de negocio vinculadas a la movilidad sostenible:

- Retrofit de vehículos de ocasión.
- *Remanufacturing* de baterías y segunda vida.
- Reciclaje de coches.

1.2 Estabilidad en el empleo.

Ambas partes consideran prioritario garantizar un marco de estabilidad, en el actual contexto de transición al coche eléctrico. Por este motivo, para tratar el excedente de plantilla, se acordarán diferentes medidas no traumáticas.

Estas medidas, junto con la decisión de la Dirección de SEAT de no cubrir las fluctuaciones normales en el empleo, se prevén suficientes para abordar la reestructuración de la Empresa. No obstante, en caso de que estas medidas no sean suficientes para cubrir la citada reestructuración, ambas partes se comprometen a negociar nuevas medidas no traumáticas.

1.2.1 Programa de Suspensión de Contratos.

El Programa de Suspensión de Contratos SEAT (PSCS) estará vinculado a la vigencia del 20.º convenio colectivo (1 de enero de 2022 - 31 de diciembre de 2026), de acuerdo con lo establecido en el anexo 5.

En cualquier caso, mediante acuerdo expreso, las partes podrán ampliar su duración.

1.2.2 Movilidad voluntaria a Sagunto.

Ambas partes se comprometen a negociar las condiciones para posibles movilidades voluntarias, a la empresa de baterías del Grupo VW en Sagunto, a partir del año 2024.

Cláusula final segunda. *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.

ANEXO 1

Sueldos y pluses nivel 7

Artículo 18. *Sueldos brutos.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
7	A	1.039,66
	B	1.093,78
	C	1.268,26

Artículo 23. *Valor «K».*

«K» (€/hora)

Agosto 2022

Grupos puestos de trabajo	7 A - B	7 C
II	0,07	0,09
III	0,15	0,19
IV	0,20	0,25

Artículo 25. *Plus familiar.*

Familiar	Factor	Duración	Nivel 7	Agosto 2022 - Factor/Mes euros
Cónyuge a cargo.	5	Sin límite.	A	2,64
Hijo/a.	1	Hasta 18 años.	B	2,64
Hijo/a discapacitado/a.	1	Sin Límite.	C	3,24

Artículo 27. *Plus de festivo.*

Nivel	Letra	Día - Euros
7	A	66,01
	B	66,01
	C	79,58

Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
7	A	1,68
	B	1,79
	C	2,06

Artículo 29.2 *Plus nocturnidad complementario.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
7	A	59,72
	B	59,72
	C	72,84

Artículo 30. *Plus de turnicidad.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
7	A	7,97
	B	7,97
	C	9,70

Artículo 32. *Plus de portavoz de equipo.*

Plus Portavoz Grado 1.	111,43
Plus Portavoz Grado 2.	130,37
Plus Portavoz Grado 3.	162,96

Artículo 33. *Plus equipo.*

Nivel 7	Día de presencia (A partir de 1/08/2022) - Euros
A	2,97
B	2,97
C	3,28

Artículo 34. *Plus de desplazamiento de vacaciones.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
7	A	44,59
	B	44,59
	C	54,40

Artículo 35. *Plus de desplazamiento de pausas.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
7	A	1,47
	B	1,47
	C	1,82

Artículo 36. *Pluses por acuerdos.*

Fábrica Martorell

Importes agosto 2022

Taller 2B-Pretratamientos y Masilla:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
UBS/FAD.	UBS y zona de Calafateado en FAD.	Todas.	0,65	0,59	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
Cabina imprimación.	Conductores Robots y Cabina.	Conductor/A (24080003).	1,56	1,43	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015-Acta 5/07/2018.

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
Pintado final de línea.	Washprimer (zona de Lija).	Todas.	0,72	0,67	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.

Taller 4-Pretratamientos y Masilla:

Concepto	Zona de trabajo	Función	NIVEL 7 C	NIVEL 7 A/B	Acuerdos
UBS.	UBS.	Todas.	0,65	0,59	Acta n.º 6 Com. Productividad 28/09/1993.
	Conductores de UBS y giros (GAD).	Conductor/a (24080003).			
Coches de salón.	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones.	Todas.	0,69	0,64	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.

Taller 5-Imprimación y Color:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
Pintado Final de Línea (Zona Preparaciones).	Lija KTL/Lija Húmeda.	Todas.	0,72	0,67	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
	Mate.	Todas.	0,72	0,67	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
	Lija Imprimación (DL-1 / DL-2 / DL-3).	Todas.	0,72	0,67	Acuerdo Pinturas 31/03/1998.
Cabinas Color.	Cabina de color.	Conductor/a (24080003).	1,74	1,60	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.
		Resto.	1,56	1,40	Acuerdo Pinturas 31/03/1998 y Acta n.º2 Com. Productividad 8/07/1993.
Líneas de Acabado.	Línea de acabado Zona Bicolor.	Pulidor/A (13090029). Pulidor/A Cualificado (24080004). Operario/A (13100030).	0,69	0,64	Nuevo Acuerdo Pinturas 17/12/2015.
Boxes.	Zona de Boxes.	Pintor/A Cualificado (13080029). Pintor/A (13090026) (13090027).	0,69	0,64	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.

Taller 8-Montaje:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
Cera.	Zona de ceras.	Todas.	0,78	0,71	Acuerdo cera T-8 fecha 29/02/1996.
Cera VAN.	Zona de ceras.	Todas.	0,61	0,54	Acta n.º 218 Com. Productividad 4/10/2004.
Plus Coordinador Logístico.	Coordinador/a de logística.	Todas.	0,69	0,67	Acuerdos de Logística 20/01/1999.
Coches de Salón.	Zona donde se trabajan los coches destinados a salones o exposiciones.	Todas.	0,69	0,64	Según Nota Interior 170/01.19 de fecha 15/01/2019 emitida por SP-1.

Taller 9-Montaje Motor y Agregados / Montaje Línea 3:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
ZP DEP. 431.	ZP Taller 9.	Monitor/a de producto (13080028).	0,69	0,67	Acuerdo Montaje fecha 23/07/2003.
		Monitor/a de producto (13080028).	0,69	0,67	
ZP DEP. 441.	ZP Taller 9.	Pulidor/A (13090029).	0,69	0,64	Acuerdo Pinturas 31/03/1998 Nuevo Acuerdo Pinturas 17/12/2015 Acta seguimiento de 19/04/2017.

Taller 11-Línea Hospital:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
Pintor/a sala mezclas.	Sala de mezclas.	Pintor/A (13080029).	0,69	0,64	Comisión Seguimiento Acuerdos Pinturas de 17/12/2015 - Acta 5/07/2018.
		Conductor/A (24080003).	0,72	0,66	Acta n.º 6 Com. Productividad 28/09/1993.
ZP DEP. 102.	ZP7.	Pulidor/A (13090029).	0,69	0,64	Acuerdo Pinturas 31/03/1998 Nuevo Acuerdo Pinturas 17/12/2015 Acta seguimiento de 19/04/2017.

Logística:

Concepto	Zona de trabajo	Función	Nivel 7 C	Nivel 7 A/B	Acuerdos
Gestor/A de Material Operarios Log 1. ^a	Zona de Gestión de Material		0,69	0,67	Acuerdos de Logística 20/01/1999.

Artículo 37. Complemento de previsión.

Años	Enero 2022 - Euros acumulados
Del 4.º al 6.º	16,36
Del 7.º al 9.º	38,13
Del 10.º al 12.º	65,19
Del 13.º al 15.º	92,22
Del 16.º al 18.º	124,78
Del 19.º al 21.º	157,34
Del 22.º al 24.º	195,20
Del 25.º al 27.º	233,09
Del 28.º al 30.º	270,95

(*) Desde el 01/01/2026 se aumentará el complemento de previsión en un trienio (a partir del 34.º).

Años	Enero 2022 - Euros acumulados
Del 31.º al 33.º	308,81
A partir del 34.º ^(*)	346,67

(*) Desde el 01/01/2026 se aumentará el complemento de previsión en un trienio (a partir del 34.º).

Artículo 83. *Condiciones de transporte.*

Agosto 2022 - Euros/Día		Nivel 7 A -B	Nivel 7.C
Zona Franca.		0,61	0,73
Martorell.	Zona 1.	0,89	1,12
	Zona 2.	1,39	1,68
	Zona 3.	2,31	2,80

Artículo 108. *Primas personal directo e indirecto.*

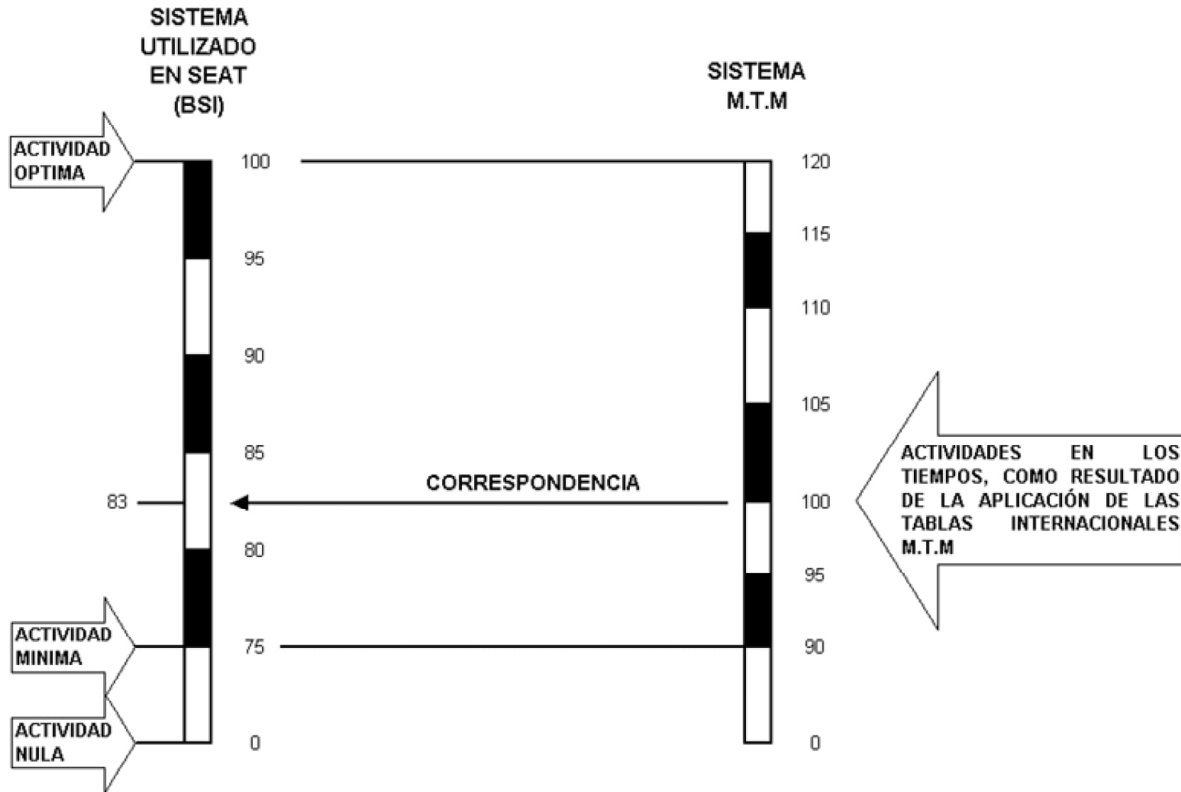
Nivel	Letra	Primas Directas			Primas Indirectas
		Producción, principal «A» en línea mecanizada	Producción principal «B» en grupos y sus coligados/as		Resto de indirectos/as
			Grupo B1	Grupo B2	
Nivel 7	A	279,93	229,57	212,31	152,15
	B	279,93	229,57	212,31	152,15
	C	341,47	280,03	258,96	185,56

Artículo 128. *Seguro colectivo de vida.*

Nivel	Letra	Agosto 2022 - Importe euros
5	A	7.603,34
	B	12.744,35
	C	13.540,21
7	A	22.468,23
	B	23.637,57
	C	27.411,16

ANEXO 2

Comparación entre escalas de actividad



ANEXO 3

Puesta en Marcha-Módulos de Arranque

La puesta en marcha de Factory SEAT Martorell, Factory SEAT Barcelona, Factory SEAT El Prat y CROS requieren de hasta 2 horas de prestación de servicio por parte de los/las trabajadores/as 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 efectuará 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/las trabajadores/as afectados/as recibirán una compensación económica de 60,37 euros 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 1.^a 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 2.^a hora de prestación se acumulará para un posterior disfrute (por cada ocho horas de prestación, el/la trabajador/a disfrutará de un día de descanso).

5. El número de trabajadores/as necesarios/as para cubrir el servicio se estima en:
- Factory SEAT Martorell: 100 personas para las dependencias de Mantenimiento y 160 personas para las de Producción.
 - Factory SEAT Barcelona: 40 para Mantenimiento y 30 para Producción.
 - Factory SEAT El Prat: 23 para Mantenimiento y 40 para Producción.
 - SEAT CROS: 2 para Mantenimiento y 4 para Producción.
6. Los trabajos de puesta en marcha comprenden las actividades necesarias para el buen funcionamiento de los procesos productivos antes del inicio del turno correspondiente.

ANEXO 4

Dietas y kilometraje

1. La Comisión de Dietas y Kilometraje, integrada por los firmantes del convenio, tratará y acordará cualquier modificación futura del Manual de Organización sobre Viajes de negocios (Código DS 50) y sus Anexos, incluyendo los importes compensatorios por los conceptos dietas y kilometraje.
2. Tratamiento del tiempo invertido en 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 o trabajadora. 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.
3. Tratamiento del tiempo de los viajes en días festivos: el/la 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.

4. Módulos de compensación de gastos de locomoción, alojamiento, y manutención, así como de anticipos a justificar.

A) Locomoción.

- Viajes en ferrocarril.

Para toda la plantilla.

Clase turista/coche cama.

El viaje se realizará en coche cama cuando fuera necesario.

– Viajes en avión.

Vuelos	Inferiores a 8 horas de vuelo	Superiores o igual a 8 horas de vuelo
Para toda la plantilla.	Clase turista. Clase <i>business</i> (*).	Clase <i>business</i> .

(*) Deberá ser autorizado, vía *email*, 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.

Los gastos de alojamiento en el hotel que se reservó a través del sistema de reservas de SEAT o agencia de viajes, sufragados por la Empresa en los desplazamientos en los viajes de negocios comprenden: habitación, desayuno, servicio de lavandería, *parking*, tasas/impuestos y Wi-Fi. Se reembolsará al/a la viajero/a, el importe de los gastos realmente incurridos, al presentar la factura del hotel emitida a nombre de SEAT.

C) Compensación diaria en euros por gastos de manutención.

	Grupos de países (ver punto 5)			
	I	II	III	IV
Desayuno.	3	3,60	4,20	5,60
Comida.	15	17,20	20,40	24,70
Cena.	15	17,20	20,40	24,70
Total.	33	38	45	55

D) Anticipos a justificar.

	Desplazamientos en España	Desplazamiento al extranjero
Importes máximos autorizados.	60 €/Día	96 €/Día

5. Grupos de países.

País	Grupo	País	Grupo
Alemania.	II	Japón.	IV
Argelia.	II	Kenia.	II
Arabia Saudita.	III	Kuwait.	II
Argentina.	II	Líbano.	III
Australia.	IV	Lituania.	I
Austria.	III	Luxemburgo.	III
Bahrai.	II	Macao.	IV
Bélgica.	III	Macedonia.	I
Bosnia-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	Rumanía.	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
Georgia.	I	Suiza.	IV
Ghana.	III	Tailandia.	I
Gran Bretaña.	IV	Taiwan.	III
Grecia.	IV	Túnez.	I
Holanda.	III	Turquía.	II
Hong Kong.	IV	Ukrania.	II
Hungría.	I	Venezuela.	III
India.	I	Vietnam.	II
Indonesia.	II	Zimbabwe.	III

País	Grupo	País	Grupo
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.

6. Kilometraje para compensación de gastos en los desplazamientos de corto recorrido.

TABLA DE KILOMETRAJES DE DESPLAZAMIENTOS DE CORTO RECORRIDO		1	2	3	4	5	7	8	9
		Martorell: Fábrica SEAT, Edificio Corporativo, SAT, Cupra, Centro de Recambios Originales SEAT	Martorell: Centro Técnico SEAT, Compras	Zona Franca: SEAT Barcelona, Catalunya Wagen	Prat: AEROPUERTO DE BARCELONA	Pº Zona Franca: FORMACIÓN	Prat, Polígono Pratense: SEAT EL PRAT	Prat, Polígono Mas Blau: VOLKSWAGEN-AUDI ESPAÑA	CIRCUITO IDIADA/APLUS
1	Martorell: Fábrica SEAT, Edificio Corporativo, SAT, Cupra, Centro de Recambios Originales SEAT	0	4	45	40	45	45	42	64
2	Martorell: Centro Técnico SEAT 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 EL PRAT	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

ANEXO 5

Acuerdo colectivo

«Programa de Suspensión de Contratos SEAT» (PSCS)

Las partes en este convenio colectivo han decidido regular un Programa para facilitar y promover la suspensión individual de la relación laboral durante los años 2022-2026 para aquellas personas trabajadoras que así lo deseen, bajo los principios de plena voluntariedad, estricta no discriminación y completa responsabilidad social.

Bajo dicho Programa, que está basado en el mutuo acuerdo de Empresa y la persona trabajadora, se incentivará en la Empresa las fórmulas suspensivas, que mantengan el vínculo con el empleado o empleada como garantía del compromiso recogido en el convenio colectivo de no terminación de la relación laboral por causas empresariales, y que a su vez promuevan en las personas trabajadoras de mayor edad una más completa conciliación de la vida laboral y personal tras una larga trayectoria de trabajo en la empresa, su posible reconversión profesional a fin de que puedan disponer de otros proyectos y desarrollos profesionales incluso en un contexto de jubilación flexible y activa; y dotar a las trabajadoras y trabajadores de una mayor seguridad y estabilidad en el contexto actual de tránsito en el sector del automóvil hacia el vehículo eléctrico y autónomo cuyas repercusiones laborales son aún inciertas.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del artículo 45.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga origen en la iniciativa libre de la persona trabajadora y naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia del Programa.

El presente Programa de Suspensión de Contratos SEAT tendrá su vigencia desde 1 de septiembre de 2022 hasta 31 de diciembre de 2026.

Para cualquier tipo de prórroga de la vigencia del programa será necesario el acuerdo expreso entre las partes, sin que le sea de aplicación ningún tipo de prórroga tácita o de ultraactividad referidas en el artículo 86 ET, si bien las competencias que ejercerá la Comisión de Seguimiento creada en este Programa, apartado n), sobre la aplicación del mismo se mantendrán vigentes mientras existan trabajadores/as afectados/as por dicho Programa.

b) Naturaleza de este Programa.

Este programa, tendrá naturaleza jurídica de convenio colectivo en virtud del título III del ET, si bien ello lo será sin perjuicio de la naturaleza jurídica plenamente contractual del Pacto de Suspensión Individual (en adelante PSI), que tiene su origen en la voluntad de la persona trabajadora de suspender su relación laboral y del mutuo acuerdo entre aquella y la empresa al respecto según lo dispuesto en el artículo 45.1.a) del ET.

c) Ámbito territorial y personal.

Su ámbito territorial será el correspondiente a todos los centros de trabajo de la empresa SEAT, SA. El ámbito personal abarcará a todo el personal de la empresa siempre que cumpla los requisitos exigidos en este Programa.

d) Pacto de suspensión individual del contrato de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.a) del ET, mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que se denominará Pacto de Suspensión Individual

(PSI), se podrá pactar la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el presente Programa.

e) Requisitos.

La suscripción del Pacto de Suspensión Individual del contrato de trabajo es voluntaria para ambas partes.

Podrán acogerse a este Programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto todas las personas trabajadoras que se encuentren al servicio activo durante el periodo de aplicación del programa, con una antigüedad reconocida por la empresa igual o superior a 6 años en el momento de la suspensión, y con 61 años cumplidos, en el momento del inicio de aplicación del Pacto Individual.

Quedan excluidas del presente Programa las personas con edad igual o superior a 65 años.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos anteriores podrán acogerse a este Programa en los plazos previstos en el apartado f). Todo lo anterior será sin perjuicio de lo establecido en el apartado i) punto 2.

Aun cuando individualmente se cumplan los requisitos anteriormente indicados, al tratarse de un programa de aplicación voluntaria para las partes, la empresa podrá no otorgar el Pacto de Suspensión, sólo de manera excepcional y tras aprobación del CE.

Todo ello, en el caso de que la persona trabajadora esté realizando una actividad que resultara imprescindible para los intereses de la compañía, o si se dieran otras causas de carácter excepcional que afectaran la situación de la plantilla en el centro de trabajo, las posibilidades de sustitución de la persona trabajadora afectada, dificultades de reorganización del área, departamento o grupo afectados, o cualquier otra circunstancia que aconseje la denegación de acceso al Programa. En estas situaciones, se deberá justificar la excepcionalidad y se requerirá la aprobación en el Comité Ejecutivo.

f) Solicitud, inicio y duración de la suspensión individual del contrato de trabajo.

El periodo de presentación de solicitudes de suspensión se abrirá cada año en el mes de noviembre del año anterior del inicio de la suspensión. El plazo de presentación de las peticiones será del 15 de noviembre al 31 de diciembre de cada año.

En lo que se refiere a la aceptación de las condiciones para la inclusión en el plan del año 2022, el plazo se concretará en cinco días laborables tras la reunión personal mantenida.

La fecha de inicio de suspensión de la relación laboral se producirá de la siguiente forma:

1. Con carácter general, será a partir del primer día del mes siguiente al del cumplimiento de los 61 años.

2. En el caso de quienes cumplan la edad en el mes de diciembre, la fecha de inicio de la suspensión será el 1 de diciembre. En estos casos, y de forma excepcional el Pacto de Suspensión Individual se prolongará tantos días como falten para el cumplimiento de los 61 años.

3. La fecha de inicio de la suspensión podrá ser atrasada por la Empresa (Comité Ejecutivo), atendiendo a las razones que concurran en el caso, no excediendo, con carácter general, los seis meses y, excepcionalmente, sólo por necesidades empresariales podrá diferirse a 12 meses la efectividad de la suspensión.

4. No obstante, y con carácter excepcional, previa solicitud de la persona afectada se podrá acceder al plan antes del cumplimiento de los 61 años. En estos supuestos las condiciones de aplicación serán las que se indican en el apartado i) punto 2.

No se aceptarán solicitudes fuera del plazo anualmente habilitado.

Al finalizar la situación de personal en activo, por iniciarse la suspensión del contrato pactado, se realizará la regularización de haberes que corresponda por tal motivo.

La suspensión se pactará, con carácter general, por un período de cuatro años, sin perjuicio de las reducciones de duración que procedan en el caso de acceso al Programa con posterioridad a la edad establecida por decisión de la Empresa (C.E.) o por inicio de la suspensión con más de 61 años.

g) Régimen aplicable a la persona trabajadora durante la suspensión.

Durante la vigencia del Pacto de Suspensión Individual, la persona trabajadora estará exonerada de la obligación de trabajar y causará baja en la Seguridad Social, mientras permanezca en situación de la suspensión de la relación laboral.

h) Salario regulador.

A efectos del cálculo de la compensación económica que se contempla en este programa, se entenderá por salario regulador la suma de los conceptos salariales y condiciones siguientes:

1. Personal convenio: Sueldo (según concepto nómina) \times 16 + Prima \times 12 + Plus Equipo (anual); todo ello en importes brutos y dividido entre 12.

2. Personal extraconvenio: Salario (según concepto nómina) \times 12 + VOI (variable objetivo individual); todo ello en importes brutos y dividido entre 12.

3. Los conceptos salariales anteriormente indicados se aplicarán en la cuantía acreditada en el momento del inicio de la suspensión, sin variación ni revisión ulterior, salvo y únicamente en el supuesto que entre la fecha de la solicitud y la de inicio de la suspensión se produzca alguna variación de los indicados conceptos, en cuyo caso se aplicará este último valor.

4. La empresa calculará el tipo de retención o de ingreso a cuenta aplicable a las diferentes rentas a satisfacer sujetas a retención o a ingreso a cuenta del IRPF, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. El importe bruto anual se minorará en la cuantía de las retenciones a cuenta de IRPF que corresponda practicar y, en general, en los tributos legalmente en vigor en cada momento.

i) Condiciones económicas.

1. Personal que suspenda el contrato en la fecha de cumplimiento de los 61 años.

Se garantiza la percepción de una compensación económica mensual equivalente al 70 % del salario regulador indicado en el punto h), desde el momento del inicio de la suspensión y hasta los 65 años.

Asimismo, se reintegrará a las personas trabajadoras el coste del convenio especial con la Seguridad Social, que acrediten haber suscrito y pagado hasta el cumplimiento de los 65 años o fecha en la que cumplan los requisitos legalmente previstos para acceder a la jubilación ordinaria (y como máximo hasta los 67 años).

Las compensaciones anteriormente indicadas se abonarán mensualmente, y con la misma periodicidad se entregará recibo detallado de las mismas.

2. Personal que suspenda el contrato de manera anticipada a los 61 años.

Las personas que, en el año 2022, tengan edades comprendidas entre 57 o más años y menos de 61, podrán acogerse de manera anticipada al Programa, durante toda la vigencia del mismo, con las siguientes condiciones:

– Cuatro años de percepción de la compensación económica mensual, contando desde la fecha de inicio de la suspensión pactada.

– Un máximo de cinco años de convenio especial desde la fecha de inicio de la suspensión (independientemente de su edad de jubilación ordinaria y siempre que se justifiquen los pagos en la Seguridad Social).

Todas las cantidades que abone la Empresa en concepto de compensación económica y convenio especial durante el periodo de suspensión individual son brutas y, por tanto, tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en el IRPF.

j) Beneficios sociales y Complemento de Previsión.

En lo que se refiere a los beneficios sociales, exclusivamente se mantendrán, durante la suspensión, los siguientes:

– Para todas las personas incluidas: descuento en la compra de vehículos del Grupo VW según las condiciones establecidas para personal en activo, Seguro de vida colectivo, Seguro médico privado para la persona trabajadora y sus familiares (cónyuge e hijos/as), aportación al Plan de Pensiones, Retribución Flexible, Leasing de empleados y SEAT Card.

– Para el personal fuera de convenio: Vehículos Arrendamiento.

– Para el colectivo del Management en función de su nivel profesional: Vehículo Dotación, Plan de Previsión Social para el Management (PPSM), Póliza de Salud con reembolso del 90% o 100% y Complemento del Seguro médico Privado para la persona trabajadora.

También se mantendrá el Complemento de Previsión en los importes que no se aporten al Plan de Pensiones.

En ningún caso se podrá acceder a Beneficios Sociales que no se tuvieran reconocidos previamente al inicio de la suspensión.

Los conceptos anteriormente indicados se seguirán aplicando individualmente durante la aplicación del Pacto de Suspensión Individual, en las mismas condiciones que al personal activo de la empresa, salvo en lo que se refiere al Seguro de Vida, Plan de Pensiones, Complemento de Previsión, Plan de Previsión social del Management y Vehículo Dotación, que se aplicarán en las condiciones que a continuación se indican:

1. Seguro de Vida colectivo: la persona trabajadora se mantendrá de alta en el seguro colectivo hasta la fecha de extinción del presente Pacto, con cuotas a cargo de la empresa. El capital asegurado será el correspondiente al momento del inicio del pacto individual.

2. Plan de Pensiones: la Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones del Personal de SEAT, en función de las retribuciones acreditadas en el momento de la suspensión, sin variación ni revisión posterior. Por su parte, la persona trabajadora podrá realizar las aportaciones voluntarias en los términos contemplados en las Especificaciones del Plan de Pensiones.

3. Complemento de Previsión: en el caso de que se viniera percibiendo este concepto, el mismo se seguirá percibiendo mensualmente ($\times 16/12$), si bien su importe quedará congelado en el valor que tuviera en el momento del inicio de la suspensión, sin variación ni revisión posterior.

4. Plan de Previsión Social del Management (PPSM): se seguirá aplicando en función de las retribuciones acreditadas en el momento del inicio del Pacto de Suspensión Individual, sin variación ni revisión posterior.

5. Vehículo dotación con cuota arrendamiento como retribución en especie, sin derecho a repostaje de combustible.

k) Otras obligaciones y derechos de la persona trabajadora con el contrato de trabajo suspendido.

1. Las personas trabajadoras que se acojan a este Programa (PSCS), se comprometen a no desarrollar ningún tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que

han realizado o realizan tanto para SEAT S.A, como para las empresas del Grupo SEAT, salvo autorización expresa de la Empresa.

2. De igual forma, tales personas deberán suscribir en el momento de la firma del correspondiente Pacto de Suspensión Individual, un convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado i).

3. Las personas trabajadoras expresamente renuncian, durante la suspensión, a solicitar prestaciones derivadas de la suspensión de la relación laboral con la Empresa, tales como subsidios o ayudas, especialmente las relativas a situaciones de desempleo.

4. En caso de fallecimiento o Incapacidad Permanente en los grados de Absoluta o Gran Invalidez de la trabajadora o trabajador con el contrato suspendido ésta o la persona o personas designadas como beneficiarias, recibirán el Seguro de Vida colectivo en la cuantía prevista en el anterior apartado j).1.

5. Las personas trabajadoras con el contrato suspendido mantendrán los deberes de lealtad y buena fe con la empresa durante la vigencia del Pacto de Suspensión Individual, así como el de confidencialidad respecto a los datos o informaciones que haya obtenido con ocasión o como consecuencia de la prestación de servicios en la empresa (calificados expresamente por esta como secretos o confidenciales).

6. Con carácter previo a la suspensión del contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá facilitar a la empresa su vida laboral al efecto de calcular la posible duración del convenio especial, si así se le requiere.

7. Dada la finalidad de este Programa, las personas acogidas al mismo se comprometen a asistir a los cursos de formación que la empresa considere necesarios para mantener su cualificación profesional o proceder a su reconversión profesional, en los términos elegidos por tales personas y aceptados por la Empresa.

l) Extinción del Pacto de Suspensión Individual.

El Pacto de Suspensión Individual del contrato (PSI), incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

1. Por el cumplimiento de los requisitos legalmente previstos para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá, asimismo, el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual del contrato (PSI).

2. Por acceso a la jubilación anticipada. En este supuesto, en la fecha de acceso a la jubilación, la empresa liquidará a la persona afectada el importe pendiente de abonar indicado en el Pacto de Suspensión Individual en los términos y cuantía establecidos en el mismo, con la excepción del importe correspondiente al convenio especial.

3. Por desistimiento de la persona trabajadora, o excepcionalmente de la Empresa, del Plan de Suspensión Individual, en los términos previstos en este Programa (PSCS) y siempre que se produzca la reincorporación efectiva de la persona trabajadora en la empresa.

4. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

5. Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo. Ello supondrá la extinción del Pacto de Suspensión Individual.

6. Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.

7. Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas y, especialmente, las relacionadas con la prestación por desempleo, sin perjuicio de otras. Ello supondrá tanto la extinción del Pacto de Suspensión individual como la extinción del derecho de reingreso.

8. Por la declaración de Incapacidad Permanente en los grados de Absoluta o Gran Invalidez o por fallecimiento del trabajador o trabajadora.

9. En caso de declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, la empresa liquidará a la persona afectada el importe pendiente de abonar

indicado en el respectivo Pacto Individual, en los términos y cuantía establecidos en el mismo, con la excepción del importe correspondiente al convenio especial.

10. Por cumplimiento de lo previsto en el apartado m).

Todas las compensaciones que se contemplan en el presente Programa absorberán cualquier otra compensación de cualquier índole que pudiera estar establecida para el personal en activo.

Cualquier causa de extinción deberá ser comunicada a la Empresa, bien por la persona afectada, o bien por sus causahabientes.

m) Denuncia del Pacto de Suspensión Individual.

De conformidad con lo previsto en el apartado f) anterior, la duración del Pacto de Suspensión Individual será de un máxima de cuatro (4) años, a contar desde la fecha de inicio de la suspensión acordada en el mismo, salvo que concurra denuncia expresa y por escrito por parte de la persona trabajadora, la Empresa o ambas Partes.

Para que dicha denuncia surta efectos es preciso que sea realizada, de mutuo acuerdo o por cualquiera de las dos Partes unilateralmente, con un preaviso mínimo de dos (2) meses a la fecha solicitada de incorporación.

La denuncia unilateral de la empresa sólo podrá realizarse por motivos excepcionales y preavisarse a la persona trabajadora afectada con dos (2) meses de antelación. En este caso, la empresa promoverá la suspensión de otro contrato de trabajo. En el supuesto de reincorporación por denuncia unilateral de la empresa, la reincorporación se efectuará en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa.

En caso de mediar denuncia por parte de la persona trabajadora suspendida en base a este Programa (PSCS), ésta tendrá derecho al reingreso preferente en un puesto vacante del mismo Grupo Profesional o, en ausencia de este, de otro Grupo Profesional ofrecido por la Empresa.

En cualquier caso, no podrá considerarse que la persona trabajadora mantiene ningún tipo de derecho adquirido respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

En cualquier caso, el contrato de trabajo suspendido y el Pacto de Suspensión, igual que el posible derecho de reingreso preferente o reincorporación reconocido como ligado a la suspensión, quedará automáticamente extinguido y sin posibilidad de prórroga alguna desde el momento en el que la persona trabajadora cumpla los requisitos legalmente previstos para acceder a la Jubilación ordinaria (según lo previsto en la legislación vigente).

De igual forma y de no mediar denuncia por ninguna de las partes, el PSI se aplicará por el tiempo acordado, salvo que previamente se dé algunas de las causas de finalización del mismo previstas en el apartado l) Extinción del Pacto de Suspensión Individual.

En caso de reingreso, el trabajador o trabajadora no podrá acceder de nuevo, por segunda vez, a la aplicación de lo previsto en el presente Programa.

n) Comisión de Seguimiento del Programa.

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este programa, se constituirá una comisión compuesta por dos (2) representantes por cada sindicato firmante del presente documento y otros tantos por la dirección de la empresa de forma paritaria para las partes.

Esta Comisión se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

o) Adaptación del Programa.

Si durante la vigencia de este programa se produjeran cambios normativos que afectasen a la empresa cuya consecuencia fuera una alteración sustancial de lo aquí pactado y de lo contenido en el Pacto de Suspensión Individual, las partes firmantes se comprometen a negociar las adaptaciones que procedan cuando las mismas sean viables y estén en consonancia con las distintas finalidades de este Programa.

p) Vinculación a la totalidad.

Las condiciones reflejadas en el presente Programa serán consideradas globalmente y, en consecuencia, en caso de producirse una decisión judicial, arbitral o de cualquier otra índole que declarase o representase la nulidad o inaplicación de alguna parte de éste, perderá vigencia en su totalidad y las partes vendrán obligadas a negociar un nuevo Programa en la medida que dicha decisión lo haga viable.