

La Bolsa de horas y la adaptación a la demanda

Barcelona, 7 de junio de 2007

Luis Rojas
Gerente de Ing^o Industrial de SEAT



Contenido

¿Por qué Flexibilidad en la Producción?

- Concepto: Cuenta de horas
- Otras medidas de flexibilidad



¿POR QUÉ FLEXIBILIDAD EN LA PRODUCCIÓN?

Porque necesitamos abastecer al mercado de manera eficaz y garantizar la estabilidad del empleo durante las fluctuaciones de la demanda, adaptando la jornada laboral a las necesidades de la Producción.

De esta manera, se mantiene la competitividad asegurando al mismo tiempo el empleo, el nivel salarial y el número de días de descanso.



Por ello, en SEAT apostamos por una mayor flexibilidad en nuevas formas de organización del trabajo como herramienta para lograr su competitividad y ofrecer la máxima garantía y estabilidad de empleo.



Contenido

¿Por qué Flexibilidad en la Producción?

- **Concepto: Cuenta de horas**
- Otras medidas de flexibilidad



CUENTA DE HORAS (1/4)

La "Cuenta de horas" tiene como objetivo adaptar la actividad laboral a la demanda del mercado y asegurar la estabilidad del empleo, garantizando al mismo tiempo la integridad del salario.

Por este concepto se entiende que, en función de que la demanda del mercado vaya al alza o a la baja, la plantilla podrá trabajar más horas (deuda de la empresa) o menos (deuda del trabajador) percibiendo el mismo salario, con el compromiso de recuperarlas o trabajarlas posteriormente según computen de más o de menos respecto a la jornada laboral básica.

Con la "Cuenta de horas" se dispone de una herramienta básica de flexibilidad, que permite afrontar con medidas internas las situaciones derivadas de un acusado descenso o repunte de la demanda. Así, en el primero de los casos, podría evitar tener que recurrir a un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) ante un hipotético excedente de personal y, en el segundo, atender con agilidad un incremento de la demanda.



CUENTA DE HORAS (2/4)

La cuenta de horas colectiva se aplica a todo el personal de la Empresa. De esta manera, en situaciones de baja actividad productiva, para reducir la jornada laboral básica podemos:

- establecer días de inactividad en el calendario laboral, u
- organizar rotativamente días de descanso individual adicionales.

Estas horas se acumularán en negativo en la cuenta de horas colectiva.

Por otro lado, en situaciones de elevada actividad productiva, la jornada laboral básica podrá ser ampliada estableciendo:

- días de trabajo de lunes a viernes por encima de la jornada laboral básica, o
- días adicionales de trabajo en fines de semana.

Estas horas se acumularán en positivo en la cuenta de horas colectiva.

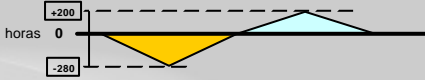
Estas medidas se aplicarán en ambos casos de forma colectiva y acordada con la Representación Social. De esta forma, tenemos cuenta de horas colectiva por centro de trabajo y línea de producto.



CUENTA DE HORAS (3/4)

El saldo de esta Cuenta de horas es interanual, sin límite en el tiempo.

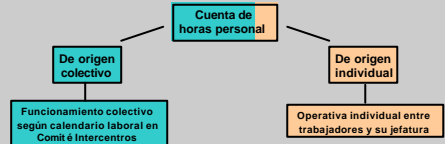
El saldo máximo es de 200 horas en positivo y de 280 horas en negativo, pero en cualquier caso, el trabajador seguirá percibiendo su sueldo. De esta forma, se desvincula, gracias a esta cuenta de horas, el salario de las horas trabajadas, de manera que el número de jornadas pueda variar independientemente del sueldo, que siempre se mantiene íntegro.



Si la cuenta colectiva llegase a menos 280 horas, se podrá aplicar una cláusula de salvaguarda para mantener el empleo, consistente en una reducción proporcional de salario y jornada con acuerdo de la Representación Social, a fin de evitar la aplicación de un ERE, pudiéndose también adoptar otras medidas que se pacten.



CUENTA DE HORAS (4/4)



Cada trabajador dispone de una cuenta de horas personal donde se reflejan en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más, distinguiéndolas por su origen colectivo o individual.

Al finalizar el contrato laboral el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas personal se liquidará con el finiquito al importe establecido en el Convenio Colectivo.



Contenido

- ¿Por qué Flexibilidad en la Producción?
- Concepto: Cuenta de horas
- Otras medidas de flexibilidad:

- Calendario Laboral
- Jornada anual
- Jornada diaria
- Horario laboral
- Régimen de turnos
- Corredor de vacaciones
- Sistemas de pausas. Relevo.



CALENDARIO LABORAL

enero 2007							febrero 2007							marzo 2007						
L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D	
25	26	27	28	29	30	31				1	2	3	4				1	2	3	4
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28					26	27	28	29	30	31	
29	30	31																		

El sector automovilístico en el que SEAT compete, está sujeto a una serie de fluctuaciones del mercado que varían en función de múltiples factores. Por esta razón, la actividad productiva tiene que adaptarse con versatilidad a la demanda del Cliente, con el objetivo de mantener la competitividad y garantizar la estabilidad del empleo.

Por lo tanto, atendiendo a esas variaciones, SEAT elabora su Programa Operativo mes a mes. Este programa permite adaptar la jornada laboral de producción en función de la previsión sobre los volúmenes productivos.

De esta manera, el calendario laboral se actualiza mensualmente, según el Programa Operativo (P.O.) por acuerdo con la Representación Social.



JORNADA ANUAL

El XVII Convenio Colectivo de SEAT establece una Jornada Laboral Anual de 214 días para el año 2007.

214 días de trabajo individual por persona y a año

No obstante, la jornada anual individual podrá ampliarse en función de las necesidades productivas hasta un máximo de 233 días, si bien en condiciones excepcionales podrá llegarse hasta 237 días, previo acuerdo con la Representación Social.

En cualquier caso, siempre que la jornada laboral se amplíe, las horas trabajadas en exceso podrán acumularse en la "cuenta de horas", tal y como señalan los acuerdos relativos a la flexibilidad laboral.

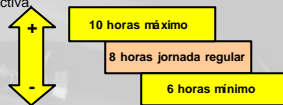


JORNADA DIARIA

Para el personal directo e indirecto que trabaje a tres turnos rotativos, la jornada laboral diaria es de 8 horas de presencia, lo que representa 1712 horas de presencia anual de media.

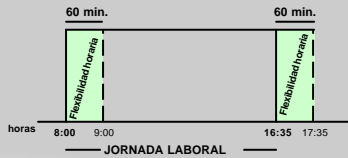
Para el resto de personal, la jornada diaria será de 8 horas 35 minutos de presencia.

En Dependencias en las que no se trabaje a tres turnos rotativos, por acuerdo entre el trabajador y su jefatura podrán establecer jornadas individuales de 6 a 10 horas diarias, a las que se aplicará el régimen de cuenta individual de horas. Si el cambio afectase a toda la Dependencia, se requerirá el previo acuerdo entre la Dirección y la Representación Social, con aplicación del régimen de cuenta de horas colectiva.



HORARIO LABORAL

Ejemplo de horario laboral con flexibilidad



Para los trabajadores a turno diurno se podrá establecer una banda de sesenta minutos de flexibilidad en su horario, siempre que lo permitan las características de su puesto de trabajo, y siempre que no afecte a la buena marcha de la producción o al trabajo de otras dependencias.

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.



REGIMEN DE TURNOS DE PRODUCCIÓN

Como regla general, se establece un sistema de 15 turnos semanales de lunes a viernes.

Por motivos de lanzamientos y puntas de demanda se podrán programar turnos adicionales pactados con la Representación Social dentro del acuerdo sobre calendario laboral según el Programa Operativo.

Turno A							
" B							
" C							
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábados	Domingo

Regimen general Excepcional

Por otro lado, serán válidos otros sistemas de 18 o 21 turnos que estén establecidos o que se establezcan por acuerdo con la Representación Social en determinadas Dependencias de la empresa en atención a sus necesidades de organización o producción.



CORREDOR DE VACACIONES

En línea con el nuevo concepto de flexibilidad, las vacaciones colectivas de verano se distribuirán dentro de un período de doce semanas, comprendidas en los meses de julio, agosto y septiembre (corredor de vacaciones).

Las vacaciones se distribuirán en uno o más turnos, que podrán aplicarse a toda la compañía o por áreas o dependencias, a decisión de la empresa, comunicándolo ésta a la Representación Social.

Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Corredor de vacaciones

Cuando el disfrute de las vacaciones sea en septiembre o fuera del corredor, los trabajadores afectados percibirán un plus de desplazamiento de vacaciones.

No se paga plus cuando voluntariamente, por acuerdo entre el trabajador y la jefatura, se desplacen las vacaciones.



SISTEMAS DE PAUSAS. RELEVO

Los períodos de descanso (pausas colectivas para comida y/o necesidades personales) formarán parte de la jornada laboral pero no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La empresa podrá establecer un sistema de relevo de personal con desplazamiento de las pausas, de manera que durante éstas la actividad productiva no se paralice ni se reduzca. Los relevos y desplazamientos podrán afectar a todas las instalaciones productivas o únicamente a determinadas máquinas o medios de producción, que se mantendrán en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad del tiempo de pausa.

El desplazamiento de pausas por relevo, en lugar de pausas colectivas, estará remunerado con un plus de desplazamiento de pausas.



Gracias por su atención

