

ASSEMBLEA OBRERA



PORTEVEU DEL SINDICAT DE LES CC.OO. DE S.E.A.T.

ESPECIAL
CONVENIO



INFORMACION DE LAS NEGOCIACIONES DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT

PRIMERA PARTE: NOVIEMBRE-DICIEMBRE 1977



**CALENDARIO LABORAL SEAT AÑO 1978 BARCELONA Y MARTORELL
VIII CONVENIO COLECTIVO**

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------|
|  | Domingos | 53 |
|  | Festivos Seat | 35 |
|  | Vacaciones de verano y Navidad. | 24 |
|  | Festivos oficiales | 13 |
| TOTAL DIAS FESTIVOS | | 125 |
| DIAS LABORABLES | | 240 |

Este Calendario es consecuente con los acuerdos básicos de principio, suscritos por ambas representaciones.

sentaciones en el marco de la Negociaciones del VIII Convenio Colectivo el día 21 de Diciembre de 1.977.

INFORMACION DE LA PRIMERA PARTE DE LA NEGOCIACION DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT

Noviembre-Diciembre 1977

Después de tres laudos y con una plataforma reivindicativa muy ambiciosa en los temas económicos, de jornada y sociales, dio comienzo la negociación del VIII convenio colectivo bajo la presidencia del magistrado de Trabajo D. Odón Marzal.

En la primera reunión la Empresa quiso asegurarse de que la representación de los trabajadores tenía el consenso de la plantilla y de que estaba dispuesta a negociar el Convenio desde el principio hasta el final, sin que las elecciones sindicales, que entonces se estimaban próximas, variasen la composición de la representación de los trabajadores. Después de una dura sesión y tras argumentar que los trabajadores habían elegido a la Comisión expresamente para la negociación del Convenio, dejando claro que todos eran revocables, en cualquier momento, por las Asambleas que los habían elegido, se pudo salvar este primer escollo para dar comienzo a las deliberaciones.

El segundo punto de fricción surgió cuando se planteó el que las empresas y los trabajadores prestamistas que trabajan en Seat, se acogiesen al Convenio que estabamos negociando, a lo cual, se negó rotundamente la representación de la Empresa anunciando que estaba en sus previsiones aumentar el número de empresas de «contrata» que trabajan en Seat, siempre que les saliese más rentable. Así anunció que algunos servicios como comedores, Orden y vigilancia, Mantenimiento y engrase, Asistencia sanitaria, Limpieza técnica, etc. podían, pagando salarios menores a empresas «especializadas» lograr que les hiciesen mejor y más barato el trabajo. Este punto se saldó inicialmente con la adhesión previa a nuestro Convenio de Fiseat, quedando pendiente la discusión sobre la anunciada ampliación de las empresas de «contrata» que trabajan en Seat para cuando se negocie el tema de Control de Gestión. Al estar en contra de nuestros intereses la división de los trabajadores en varias empresas y al no estar dispuestos, por un elemental principio de solidaridad, a permitir que unos trabajadores cobren menos en beneficio de otros, aunque esos otros seamos los trabajadores de Seat, pensamos que aún está pendiente una negociación muy dura.

PRIMERA CONTRAOFERTA DE LA EMPRESA

- Convenio por dos años.
- En la parte económica ofreció aumentar el 20 % en todos los conceptos salariales, con la salvedad de que en salario y plus convenio, el montante global se repartiría 50 % lineal y 50 % proporcional. Esto suponía 3.317 millones de pesetas de aumento.
- Se mostró partidaria de dejar para negociación abierta los temas de: Promoción, concursos y formación; Horario flexible; Jornada continua; Primas y premios de producción (aquí anunció su disposición de llegar a aceptar los sistemas más revolucionarios que se le propusieran); seguro de vida; rotación de puestos de trabajo y asistencia médica y sanitaria.
- Jornada de trabajo. A cambio de cobrar por el Banco, ofrecía un día más de fiesta al año.
- El control de gestión y los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos también estaba dispuesta a negociarlos.
- Aceptó la supresión del Reglamento de Regimen Interior, la regularización de las plantillas, la supresión de las horas extras y la inclusión del I.R.T.P. en las hojas de salario.
- Consideró que no se podían negociar los permisos pagados para toda la plantilla, el pase del plus convenio al sueldo, el sistema de transporte que proponíamos, las percepciones durante el Servicio Militar, la jubilación anticipada, guarderías, bajas por enfermedad, y ayuda a subnormales.
- Propuso incluir en las negociaciones: Comida y bocadillos, aumento de productividad, prendas de abrigo y calzado, seguros de autos, calendario y traslado a Martorell (unos 3.000 durante 1978).

MARCHAS Y MANIFESTACIONES

Difícil fue llegar a conocer esta primera oferta de la empresa, ya que a las marchas que realizábamos desde los centros de trabajo y que acababan en concentración delante de la Escuela, en la que se efectuaban deliberaciones, la empresa oponía la coacción de no sentarse en la mesa a negociar. Mucho costó hacer entender a algunos compañeros la necesidad de combinar la movilización con la negociación, el que las movilizaciones hiciesen avanzar la negociación en lugar de interrumpirla y el adecuar las movilizaciones a las posibilidades y condiciones de cada momento, para aumentarlas y hacerlas más efectivas en lugar de irlas pudiendo por falta de objetivos que, en ese momento, sólo los podía dar el curso de las deliberaciones.

A la Empresa le molestaron las concentraciones.



En esos momentos pudimos constatar como algunos compañeros creen que estamos aún en los tiempos en que el Convenio servía principalmente para luchar, y lograrlo ya era un éxito, todavía no se han dado cuenta de que hoy el Convenio, ha de servir principalmente para conseguir mejoras económicas, laborales y sociopolíticas para los trabajadores, que la lucha y la movilización es sólo un medio para lograrlas. Vimos también a algunos nuevos sindicalistas, temerosos y desbordados ante lo que representaba la mínima expresión de la capacidad de movilización de los trabajadores de Seat.

Lo cierto es que a la confusión que se creó hizo decaer progresivamente una forma de movilización tan importante como son las manifestaciones y las concentraciones. Una muestra de impotencia fue la «ocupación» del vestíbulo de Oficinas Centrales, durante una noche, por parte de la Comisión Deliberadora.

Tampoco se supo utilizar a fondo los medios técnicos que conseguimos de la Empresa, que en un momento dado llegó a ofrecer incluso pantallas de televisión instaladas en el Polideportivo para que todos los trabajadores que quisiesen poder seguir el curso de las deliberaciones en directo. Esto habrá que tenerlo en cuenta para utilizarlo en el próximo Convenio.

NUEVA OFERTA DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES

Ambas representaciones entendieron que mientras no se llegase a un acuerdo en los temas de jornada y económico, era difícil pasar a negociar otros temas, haciendo la empresa la siguiente oferta:

- Convenio por dos años.
- En la parte económica ofreció 3.367 millones a repartir desde Enero a Diciembre en todos los conceptos salariales, 1.000 millones más a repartir desde Julio a Diciembre, revisión negociada en Enero de 1979.
- En la parte de jornada ofreció para 1978, 243 días laborables con 1.944 horas de trabajo efectivas y para 1979, 240 días laborables con 1920 horas de trabajo efectivas, condicionado a realizar 8 horas de trabajo efectivo al día, suprimir permisos pagados de los empleados, cobro por bancos, congelación a 4 días las vacaciones por antigüedad y supresión del tiempo de higiene dentro de la jornada.

La representación de los trabajadores hizo la siguiente contraoferta:

- 4.850 millones a repartir de Enero a Diciembre, aumentando en el sueldo un mínimo de 9.000 pesetas al mes, 300 millones más para asuntos sociales, revisión en Julio de 1978.
- En jornada se pidieron 1.900 horas de trabajo sin ningún condicionante.
- Convenio por un año.

LOS VIAJES A MADRID A VER AL SR. ANTOÑANZAS

Toda negociación de un Convenio es dura. En este, cuando las cosas se ponían difíciles, en lugar de estudiar y ver qué tipo de movilizaciones podían hacer avanzar nuestras reivindicaciones, algunos compañeros se emperraban en ir a ver al Sr. Antoñanzas, olvidándose de que sus representantes en la mesa de deliberaciones cumplían órdenes suyas.

A pesar de que las 4 horas de paro se habían propuesto entre otras razones, como presión ante el 2º de estos viajes, los resultados siempre fueron iguales, el Sr. Antoñanzas se hacia el bueno, lo comprendía todo, pero sus representantes no variaban en nada el ritmo de la negociación, ante la gran indignación de estos compañeros que seguían sin entender y luego se quejaban de que los engañaban.

EL PARO DE 4 HORAS

Ante la situación de impasse creada por las nuevas que, tanto la representación de la Empresa como la de los trabajadores, consideraban invariables, se vio necesario recomponer la unidad y la fuerza de los trabajadores a nivel de todo el Estado, para lo cual, la Comisión Deliberadora, tras sopesar diversas propuestas, estimó que: «**Realizar 4 horas de paro el lunes día 12 de Diciembre a partir de las 10 en el turno de mañana y normal, a partir de las 5,30 en el turno de la tarde y a partir de las 2 en el turno de las noche**», era la forma más idónea para demostrarle a la empresa que no estábamos dispuestos a ceder y que éramos capaces de utilizar y avanzar en todas las formas de lucha más adecuadas en cada momento.

En una reunión, en el local del Consejo de Fábrica, a alguien se le ocurrió pedir que se pronunciasen las centrales sindicales, el resultado fue el siguiente:

CC.OO.: Apoyo a la Comisión Deliberadora y a las 4 horas de paro.

C.N.T.: Se salió por la tangente diciendo que estaban por un Convenio a nivel nacional. Posteriormente apoyó el paro en la práctica.

U.S.O.: No se pronunció claramente pero en la práctica apoyó el paro.

CSUT.: No quería pequeñas demostraciones de fuerza y proponía huelga legal indefinida.

U.G.T.: No al paro. Comunicando a la patronal que si no da un convenio digno no será difícil que UGT convoque un paro.

El paro de 4 horas se efectuó en casi todos los centros de trabajo del Estado, menos en los de Barcelona. En Factoría de Zona Franca, sólo las Oficinas Centrales realizaron un paro de 2 horas, que unido a las diversas movilizaciones que efectuaron les valió para que la empresa retirase la condición de suprimir los permisos pagados de los empleados a cambio de la reducción de jornada, pasando a la negociación abierta del horario flexible.

LA FALTA DE UN ORGANISMO DE DIRECCION QUE FUNCIONE

Estamos empezando a vivir algunas formas primarias de libertad después de 40 años de opresión. Tenemos mucho que aprender y muchos funcionamientos que regular.

Al mismo tiempo están chocando continuamente dos formas de entender el sindicalismo: Los que quieren la división por centrales y los que como CC.OO. queremos hacer funcionar un organismo unitario,

elegido por todos los trabajadores, estén o no afiliados a una central sindical; cosa tan difícil como necesaria para avanzar más rápidamente hacia la emancipación de nuestra clase con la mayor participación de todos los trabajadores. Las muchas dificultades que se presentan y, sobre todo, las que presentan algunos compañeros, sirven para que los partidarios de la división sindical justifiquen la «necesidad» de acabar con los organismos unitarios y proponer, continuamente, reuniones por centrales para decidir al margen de los elegidos directamente por los trabajadores.

Con esta situación la negociación de este Convenio está teniendo serias deficiencias por distintas causas. La principal es el gran sectarismo y la desconfianza entre compañeros que se refleja en demasiadas ocasiones, tanto en los debates de la Comisión Deliberadora, como en los del Consejo y que hace que nos preocupemos más, en ocasiones de nosotros mismos que de la Empresa. Otra causa ha sido el no haber logrado una dirección obrera unitaria y coherente. Entre la Comisión Deliberadora, El Comité, el Consejo, las cinco centrales sindicales, las propuestas de Comité de Huelga y las muchas reuniones que se hacen en el local del Consejo y en los talleres, lo que se acuerda en un sitio se desacuerda en el otro, con lo que se logra no hacer nada y crear la mayor de las confusiones, justificándose muchos con el «mi asamblea dice...» luego, en Asamblea vota y dice lo contrario. Y por último la escasa práctica democrática que tenemos, cuando en un organismo se toma una decisión por mayoría, los que no han triunfado con su propuesta se marchan a otro organismo a ver si pueden salirse con la suya aunque las diferencias sólo sean de leves matices, con lo cual se organizan auténticos escándalos entre trabajadores y las reuniones sirven para muy poco.

EL PACTO DE LA MONCLOA

En varias ocasiones, por escrito y en Asambleas, hemos argumentando la necesidad de luchar muy seriamente para hacer cumplir el Pacto, mientras muchos compañeros se dedicaban a decir simplemente «no al Pacto» sin dar ninguna alternativa real.

La empresa casi ni se preocupó de discutir el montante de la masa salarial bruta, manifestando desde el primer momento que no podía llegar al tope económico marcado por el decreto-ley.

Los aspectos del Pacto que menos nos favorecen ya nos los están imponiendo. Ahora lo que debemos de hacer los trabajadores, es imponer que se cumplan las otras partes del pacto que nos interesan y que en

nuestra empresa se pueden concretar, en parte por medio de la negociación abierta, en lugar de quejarnos y, para esto, repetimos insistente-mente que debemos luchar y movilizarnos en lugar de decir no.

LA ULTIMA OFERTA DE LA EMPRESA

Cuando aún se podían negociar muchas partes del Convenio, sobre todo aspectos sociales, los términos de la negociación abierta, los condicionantes para la reducción de jornada, etc., con la presión que supone tener todo el Convenio pendiente, algunos compañeros poco acostumbrados a negociar, mediante una de las visitas al Sr. Antoñanzas, forzaron que la empresa se comprometiese formalmente a dar su «última y definitiva propuesta» en los aspectos económicos y de jornada, cuando nuestra opción clara era nombrar las subcomisiones para saber hasta dónde estaba dispuesta a llegar la Empresa en los temas que aún tenemos pendientes y cuando nos esforzábamos en mantener la táctica de negociación de que nunca era la «última y definitiva» la oferta que la empresa hacía, con el fin de mantener el margen de negociación abierta. La oferta en que la Empresa comprometió su palabra en que era «última definitiva» fue la siguiente:

- Convenio por un año.
- 3.367 millones de Enero a Diciembre repartido en todos los conceptos salariales, siendo para el sueldo y plus convenio 50 % lineal y 50 % proporcional.
 - 1.000 millones más de Julio a Diciembre en sueldo y plus convenio repartido linealmente.
 - 13 millones más de Julio a Diciembre en el plus de nocturnidad.
 - 100 millones para los fines sociales que se pacten.
 - 1920 horas de trabajo efectivo al año, o sea una reducción de 42 horas y 50 minutos, condicionado a que se realicen 8 horas de trabajo efectivo al día, cobro por banco y congelación a 4 de los días de vacaciones por antigüedad, los días festivos de Enero no los consideramos condicionante puesto que fueron ofrecidos primeramente por una representación de la Comisión Deliberadora que se entrevistó con el Sr. Pañella y el Sr. Martín Benito para forzar la reducción de jornada que se dio en esta última oferta.

Ante esta última oferta que mejoraba todas las anteriores en estos tres aspectos, la mayoría de la comisión deliberadora adoptó una posición de ruptura que hacía necesario conocer la voluntad del conjunto de los trabajadores.

EL REFERENDUM

Muchos problemas se planteaban para hacer el referéndum porque no bastaba con decir simplemente SI o NO, si se decía SI se podía condicionar el resto del convenio, y si se decía NO había que dar alternativas. Pero no existía más remedio, la Comisión Deliberadora no debía firmar ni romper sin consultar con la voluntad de todos los trabajadores.

El primer borrador de encuesta para conocer la opinión de los trabajadores fue el siguiente:

CONSULTA DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL VIII CONVENIO COLECTIVO SEAT

- a) Aceptar la oferta de la Empresa
- b) Aceptar la oferta económica de la Empresa y mantener para 1978 la misma jornada que en 1977
- c) Que para continuar las negociaciones, respecto a jornada y condiciones económicas, la Empresa rectifique en el sentido de:
 - Que los aumentos vayan al sueldo linealmente.
 - Que se respeten los 20 minutos de bocadillo y se eliminan condiciones para reducción de jornada

SI LA EMPRESA NO ACEPTE:

- 1) Llevar la negociación a Delegación de Trabajao (Conflict Colectivo) (laudo)
- 2) Llevar la negociación a través de la huelga legal
- 3) Aplazar la negociación

NOTA: Independientemente del resultado de la encuesta cualquier condicionante deberá ser aprobado directamente por los interesados (Bocadillo, etc.).

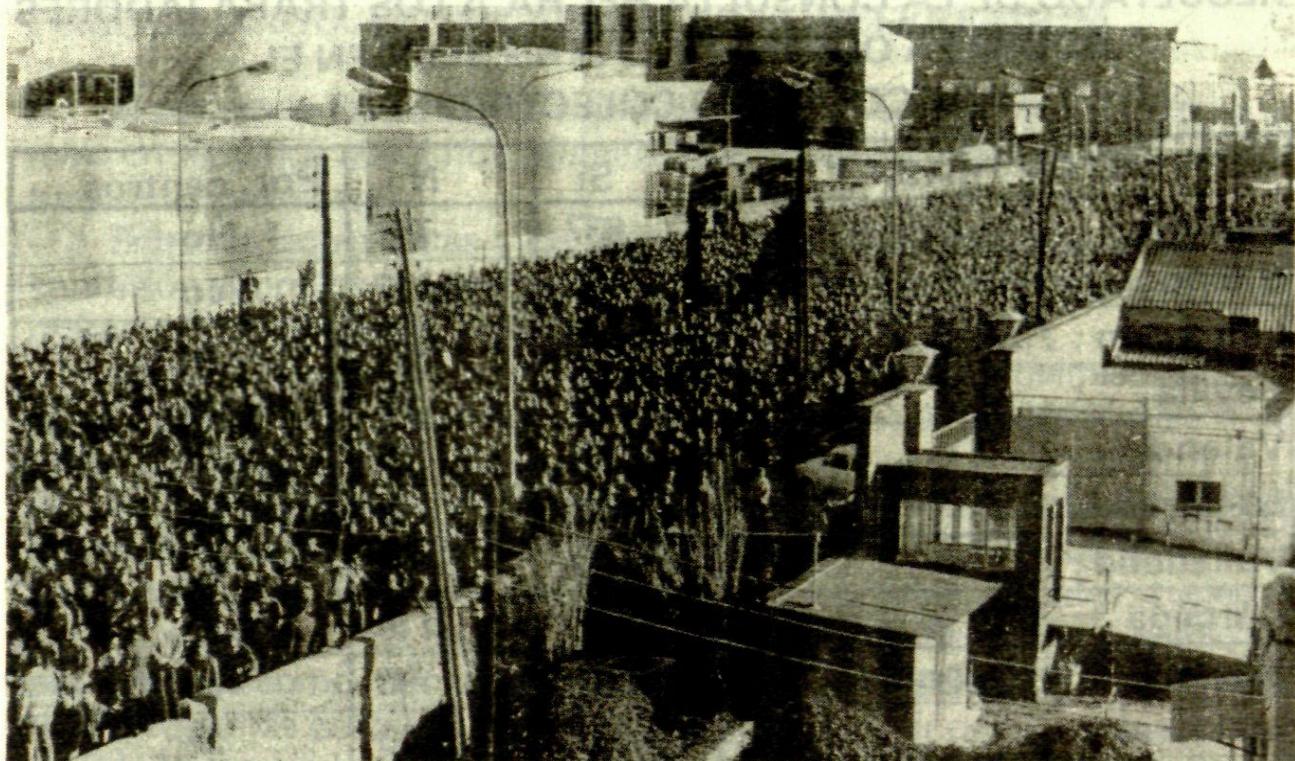
En las propuestas A, B y C, hay que poner UNA SOLA cruz en una de las tres.

Si la respuesta es C, hay que poner una cruz en UNA SOLA de las respuestas 1, 2 ó 3.

La Comisión Deliberadora

Barcelona, 16 de diciembre de 1977

Las marchas no se aprovecharon del todo.



Aunque tenía serias deficiencias a nuestro juicio, tanto de orden político como técnico podía servir para conocer las distintas alternativas que estaban en la consideración de los trabajadores y poder obrar en consecuencia con las mismas. Pero en una reunión del Consejo fue rechazada y se ofrecieron un montón de posibilidades diferentes, de las que destacamos la que nos parecía más correcta y que no fue aceptada, que era:

- Aceptar la propuesta de la Empresa.
- Aceptar la propuesta de la Empresa en su parte económica y dejar la jornada como estaba en 1977 si no se pueden mantener los 20 minutos de bocadillo.
- No a la oferta de la Empresa e iniciar los trámites de Conflicto colectivo (Laudo).
- No a la oferta de la Empresa e iniciar la Huelga legal hasta conseguir nuestras reivindicaciones.
- No a la oferta de la empresa y negociar el Convenio cuando nos sea más favorable.

La consulta que finalmente fue aprobada consistía simplemente en decir SI o NO a la oferta de la Empresa, con la condición de que el tiempo de bocadillo debería de ser decidido por separado por los interesados, cosa que fue suprimida posteriormente en un intento de hacer decir NO a los trabajadores en lugar de conocer sus verdaderas opiniones.

El resultado del referéndum fue el siguiente:

**RESULTADO DE LA CONSULTA HECHA A LOS TRABAJADORES
SOBRE LA OFERTA DE LA EMPRESA EN EL
VIII CONVENIO COLECTIVO SEAT**

CENTRO DE TRABAJO	Sí	No	Por centros
Madrid	637	736	No
Bilbao	73	137	No
Landaben	886	459	Sí
Sevilla	74	68	Sí
Valencia	226	16	Sí
La Coruña	82	0	Sí
Valladolid	73	19	Sí
Córcega	116	110	Sí
Filial nº 2 (Barcelona)	468	93	Sí
Martorell	1.202	500	Sí
Miralcampo	118	17	Sí
Taller 1	2.065	1.265	Sí
Taller 2	1.578	503	Sí
Taller 3	712	1.625	No
Taller 4	411	641	No
Taller 5	327	1.108	No
Talleres 7 y 9	3.419	2.369	Sí
Taller 8	958	752	Sí
Taller 11	242	80	Sí
Fundición	373	143	Sí
Chaparral	156	147	Sí
Oficinas Centrales	903	202	Sí
Marasia	36	53	No
División Com. Barcelona...	181	56	Sí
Formación Profesional	73	5	No
TOTALES	15.390	11.104	6 NO 19 SI

Factoría, 20 de Diciembre de 1977

Personal afectado por Convenio 31.691
Jefes Superiores: 487

PORQUE CC.OO. PROPICIO EL SI EN EL REFERENDUM

El resultado de la negociación de un Convenio nunca es bueno o malo en términos absolutos, siempre está en función de la correlación de fuerzas en presencia.

Entre los izquierdistas y los sindicalistas de hace dos días, se creó tal confusión sobre los objetivos y las formas de las manifestaciones que lograron acabar con ellas.

La falta de una dirección unitaria y coherente del movimiento obrero de Seat hizo que los trabajadores no pudiesen ver un camino claro de lucha y movilización en el que emplearse a fondo.

La situación general del país, con más de un millón de parados, empresas que siguen cerrando y muchas otras en que la lucha está en poder seguir manteniendo las condiciones laborales actuales, hicieron ver a la mayoría de los trabajadores que lo conseguido en el Convenio no era tan malo como muchos se esforzaban en predicar, incluso con mentiras en algunas asambleas en donde se llegó a decir que íbamos a trabajar más horas y que sólo nos aumentaban 300 pesetas al mes.

El boicot al intento de recomponer la lucha mediante las 4 horas de paro a nivel de todo el Estado, que nos hubiese dado de nuevo UNIDAD y fuerza y coherencia a los trabajadores, con el argumento de que la Empresa tiene un stock de coches que no se le debía disminuir, cuando luego, estos mismos compañeros, no decían nada por los paros que resultaban de las asambleas y que tenían estos mismos efectos, ya que saben que los trabajadores aceptamos totalmente esta forma de movilización y participación y que no se permite ponerla en cuestión; u otros que proponían la huelga legal indefinida que si que es la forma de solucionarle a la Empresa el problema de sus stocks.

Lo cierto es que, entre unas cosas y otras, el nivel de lucha fue descendiendo con lo que nos encontramos ante tres alternativas:

1.^a Aceptar lo conseguido hasta ahora en este convenio, con lo que se conseguían mejoras económicas y de jornada y seguir negociando las cuestiones sociales y de negociación abierta.

2.^a Romper el Convenio, hacer conflicto colectivo con la perspectiva de un laudo y en Seat ya tenemos suficiente experiencia sobre lo que son los laudos.

3.^a Endurecer la lucha para conseguir el máximo de nuestras reivindicaciones, lo que después de la trayectoria seguida, nos parecía difícil hacer participar en ella a la mayoría de los trabajadores. La huelga legal, que en otros momentos nos podría parecer utilizable en estos momentos opinamos que es una soberana majadería, porque la empresa seguiría

vendiendo los coches igualmente a través de los talleres autorizados y nosotros tendríamos que hacer más de un mes de huelga para empezar a hacerle daño económico. ¿Quién aguanta hoy más de un mes sin cobrar?

Por todo esto CC.OO. analizó que lo mejor, o lo menos malo, era aceptar el siguiente primer acuerdo:

VIII CONVENIO COLECTIVO SEAT

En Barcelona a 21 de Diciembre de 1^a77, las Representaciones de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa, suscriben, como acuerdo base del Convenio y supeditado a la total aceptación del mismo, los siguientes acuerdos:

1. AMBITO DEL CONVENIO

El Convenio es de Empresa, y afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, en todos los Centros de Trabajo de la misma, con la exclusión del Personal Superior y Aprendices.

2. VIGENCIA

El Convenio tendrá vigencia de un año, a partir de 1.^º de enero de 1978.

3. CONDICIONES ECONOMICAS

Los sueldos, Plus Convenio, Antigüedad, Premio de Puntualidad y Asistencia, Compensación Plus Familiar, Plus Jefe de Equipo y Valor K, tendrán los valores que a continuación se indican:

3.1. Sueldos y Plus Convenio

1^{er} semestre 1978 2^º semestre 1978

Cuarta categoría	Sueldo	Plus C	Sueldo	Plus C
14 años	15.493	1.080	19.258	1.341
15 años	18.110	1.247	21.876	1.508
16 años	20.118	1.381	23.884	1.642
17 años	21.950	1.491	25.716	1.752

	<i>1.^{er} semestre 1978</i>		<i>2.^o semestre 1978</i>	
Tercera categoría	Sueldo	Plus C	Sueldo	Plus C
Ingreso	25.778	1.068	29.544	1.329
a)	28.395	1.813	32.161	2.074
b)	29.871	2.068	33.637	2.329
c)	31.458	2.191	35.224	2.452
Ofic. 3. ^a a)	29.871	2.068	33.637	2.329
Ofic. 3. ^a b)	31.458	2.191	35.224	2.452
Ofic. 3. ^a c)	33.088	2.289	36.854	2.550
Segunda categoría				
a)	31.458	2.191	35.224	2.452
b)	33.088	2.289	36.854	2.550
c)	34.765	2.389	38.531	2.650
Primera Categoría				
a)	34.765	2.389	38.531	2.650
b)	36.451	2.511	40.217	2.772
c)	38.196	2.657	41.962	2.918
d)	40.046	2.801	43.812	3.062
Encargados				
a)	38.196	2.657	41.962	2.918
b)	40.046	2.801	43.812	3.062
c)	41.778	2.934	45.544	3.195
d)	43.840	3.089	47.606	3.350
Jefes 2.^a				
a)	41.778	2.934	45.544	3.195
b)	43.840	3.089	47.606	3.350
c)	46.526	3.298	50.292	3.559
d)	49.201	3.510	52.967	3.771
Jefe 1.^a				
a)	46.526	3.298	50.292	3.559
b)	49.201	3.510	52.967	3.771
c)	52.075	3.742	55.841	4.003
d)	54.927	3.964	58.693	4.225

3.2. Antigüedad

Trienio número	mes	año	mes	año	Acumulado
1	581	8.134	581	8.134	
2	775	10.850	1.356	18.984	
3	962	13.468	2.318	32.452	
4	962	13.468	3.280	45.920	
5	1.158	16.212	4.438	62.132	
6	1.158	16.212	5.596	78.344	
7	1.346	18.844	6.942	97.188	
8	1.346	18.844	8.288	116.032	
9	1.346	18.844	9.634	134.876	

3.3. Premio de Puntualidad y Asistencia

36,24 ptas. /día

3.4. Complemento Plus Familiar

132,24 ptas. /punto y mes

3.5. Plus Jefes de Equipo

<i>Primera Categoría</i>	<i>7,74ptas./hora.</i>
<i>Segunda Categoría</i>	<i>6,56ptas./hora</i>
<i>Tercera Categoría</i>	<i>5,56ptas./hora</i>

3.6. Valor K

<i>Grupo II</i>	<i>4,27</i>
<i>Grupo III</i>	<i>8,41</i>
<i>Grupo IV</i>	<i>11,52</i>

3.7. Primas y premios de producción

Se incrementarán en un 20 %

3.8. Gratificación Junta General

La correspondiente al ejercicio de 1978, a percibir en el primer semestre de 1979. Se abonará en cuantía de 13.122,– Ptas., igual para todas las categorías.

4. JORNADA

4.1. Horas de trabajo anuales

El total de horas año de prestación real de servicios será, para todos los Centros de la Sociedad, en el año 1978, de 1.920 horas.

4.2. Días de trabajo

El número de días de trabajo en todos los Centros será, como máximo, de 240.

En consecuencia, la prestación real de servicios diaria habrá de ser, como mínimo de 8 horas.

4.3. Calendarios

Teniendo en cuenta las premisas fijadas en los puntos 4.1 y 4.2 del presente acuerdo los Calendarios Oficiales de cada localidad y las peculiaridades de cada Centro de Trabajo, éstos confeccionarán para 1978 sus respectivos Calendarios y horarios compensados de trabajo.

Al fijar los Calendarios deberán respetarse las exigencias derivadas de las necesarias inter-relaciones entre Centros.

Asimismo, es condicionante para la fijación de los Calendarios para el personal que preste sus servicios en los recintos de las Fábricas de Zona Franca, Landaben y Martorell (excepto Almacén Central de Recambios) que tengan la consideración de festivos los días 2, 3, 4, 5 y 7 del mes de enero de 1978.

5. ATENCIONES SOCIALES

Se aportan CIEN MILLONES de pesetas para 1978, a destinar a fines sociales.

6. ELABORACION DEL VIII CONVENIO

A partir del 10 de enero de 1978, se continuarán las negociaciones para la concreción y redacción del articulado del VIII Convenio, en base a las siguientes premisas:

1.^a Temas declarados de negociación abierta

Se fijarán de mutuo acuerdo los temas, comisiones y calendario de trabajo.

Los acuerdos que se vayan obteniendo, tendrán aplicación inmediata, una vez articulados, salvo que implicasen repercusión económica, en cuyo caso se pospondrán sus efectos al 1.^o de enero de 1979.

2.^a Temas de negociación continuada

A partir del referido 10 de enero, continuarán las reuniones de la Comisión Deliberadora para la conclusión y articulado del Convenio en todos aquellos otros temas que no sean de negociación abierta.

3.^a Con el fin de que no se produzca vacío legal, con la consiguiente posible limitación de Derecho, subsistirá vigente el articulado del VII Convenio Colectivo en tanto que el mismo no sea modificado por acuerdo entre ambas Representaciones que suscriben, con la Presidencia de la Comisión Deliberadora, en el presente Acuerdo.

Barcelona, 21 diciembre de 1977

En este primer acuerdo, CC.OO. lo considera como una gran victoria de los trabajadores de Seat, sobre el que no ha pesado sólo la lucha desarrollada durante la negociación sino todo el potencial que se deriva de nuestra larga trayectoria de grandes movilizaciones.

E. ATENCIONES SOCIALES

3.3. Gratificación Junto General

A través del 10 de enero de 1978, se comunicarán las modificaciones que se han producido a las condiciones del VIII Convenio, así como a las siguientes:

EL CONVENIO NO HA TERMINADO

El Convenio sigue, se han formado las siguientes subcomisiones:

- a) Ambito territorial y personal, vigencia, revisión, supeditación a leyes laborales y Vigilancia.
- b) Disminuidos físicos, prendas de abrigo y calzado, trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, Comida y Bocadillos, Ayudas sociales, Fondo Social y Caja de Compensación.
- c) Reglamento de Régimen Interior, I.R.T.P., Horas Extraordinarias, Plantillas, Aumento de Productividad y Gestión del seguro de coches.
- d) Calendarios de trabajo de cada centro.
- e) Horario de Fábrica, en la que se estudia para no reducir los 5 minutos de bocadillo.

También falta fijar fechas y composición de las comisiones que han de seguir las negociaciones abiertas de los temas:

- Primas y premios de producción.
- Rotación de puestos de trabajo.
- Promoción, formación y Concursos.
- Seguro de vida.
- Control de gestión.
- Código de derechos y deberes.
- Seguridad social (Jubilación, bajas por enfermedad, accidente, et.).
- Transporte (Muy ligado a conseguir los 20 minutos de bocadillo).
- Seguridad e Higiene.
- Garantías sindicales y reconocimiento del Consejo de Fábrica en el marco del Convenio.
- Diversificación y reconversión de la producción.

Aún hemos de luchar y negociar mucho, porque queda mucho por conseguir.

ADELANTE COMPAÑEROS.

El Convenio sobre las Personas con Discapacidad

do Social Research Institute, Inc., Boston, Massachusetts.

... que se realizó en la noche del 13 de octubre, en

and supereminent al ab nobis cognoscitur et nescit.

This image shows a close-up of a red fabric or paper-like material. A vertical white strip runs down the center. Along the right edge, there are several small, dark, irregular marks, possibly from a needle or a tool. The overall texture appears slightly grainy.

DO IT YOURSELF

Comissions Obreres de Catalunya

Edita: CC.OO. de Seat

UAB
Biblioteca de Comunicaci
i Hemeroteca General
CIBER