

Nº 13 Febrer 1978

17953

ASSEMBLEA OBRERA



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

2º
ESPECIAL
CONVENIO

ANALISIS Y ARTICULADO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT 1978



SEGUNDA PARTE: ENERO 1978



UAB
Biblioteca de Comunicació
i Memòries General
CEDOC

En Barcelona, siendo las veinte horas del día veintiseis de enero de mil novecientos setenta y ocho, se reúnen en los locales del Centro de Formación Profesional de la Empresa los vocales de SEAT, S.A., miembros de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de Trabajo, presidido por el Ilmo. Sr. D. Odón Marzal Martínez, asistido del Secretario, Sta. Aurora Blan Larrosa.

Se inicia la reunión y por mayoría se acepta la firma del Convenio, por lo que se procede a la lectura del texto y se formulan las siguientes manifestaciones:

Ambas partes manifiestan entender que el Convenio está dentro de los límites del Real Decreto Ley 43/77 de 25 de noviembre. No obstante, hacen constar que si como consecuencia del Real Decreto Ley de 24 de enero de 1978, en relación con las cotizaciones de la Seguridad Social, la Administración considerase que los acuerdos pudieran superar los límites previstos en la Legislación vigente, ambas partes reconsiderarían el contenido de este Convenio, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 3287/77 de 19 de diciembre de 1977 sobre homologación del Convenio.

Las retribuciones señaladas en el Convenio Colectivo se abonarán por la Empresa, sin perjuicio de que en su día pudiera practicarse la regularización correspondiente, en el caso de que se produjeran los supuestos previstos en el párrafo anterior, si la autoridad competente declarase que las retribuciones convenidas superan los límites del Real Decreto Ley nº 43/77 de 25 de noviembre.

Asimismo se manifiesta que por carta de 25 de enero del 78 de FISEAT, se ratifica la decisión de noviembre de 1977 de adhesión al Convenio de SEAT, una vez conocido el texto elaborado en la reunión del día 20 de enero actual.

Como sea que no se formula ninguna enmienda, el Sr. Presidente junto con los vocales firman los ejemplares correspondientes para que por parte del Secretario se les de los trámites administrativos pertinentes.

El texto del Convenio consta de: 96 artículos, 1 disposición transitoria, 2 disposiciones adicionales y 3 apéndices.

No habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Presidente da por finalizada la reunión, siendo las tres horas, treinta minutos del día veintisiete de enero de mil novecientos setenta y ocho, de todo lo cual como secretario doy fe, firmando con el Ilmo. Sr. Presidente y los vocales de ambas Representaciones.

ASISTENTES

Presidente:

Ilmo. Sr. D. ODON MARZAL

Secretaria:

Sta. Aurora Blan Larrosa

Representación Económica:

D. Ignacio Esteban Vargas

D. Angel Martín-Benito Díaz-Miguel

D. José-Manuel Rodríguez Padilla

D. Francisco-Javier Romero Ena

D. Jorge Fortuny Novel

D. Gabriel Puerto Vargas-Machuca

D. José María Fló Casamor

D. Gabriel Revuelta Laso

D. Emilio Segarra Tauler

D. Francisco Javier Olite Ariz

D. Dgo. de Guzmán de L'Hotellerie de Fallois y Agramonte

D. Santiago Casán Cava

Asesores y expertos:

D. Jaime Gil Aluja

D. Antonio Sanz Muneta

D. Manuel Ribó García

Representación Social:

D. Antonio Lozano Domingo

D. Antonio Guevara Pérez

D. Antonio Guerrero Valero

D. Bartolomé Hita Perona

D. Vicente Lleida Alsina

D. Manuel Rodríguez Cepeda

D. Casimiro Camiñas Vilar

D. José María Sánchez Blanco

D. Enrique Vallejo López

D. Alfonso Rodríguez Rodríguez

D. José Montesinos Adraos

D. Ramón López Giner

D. Enrique Montoya Rodríguez

D. Pedro Martín de la Torre

D. José Ruiz Carrillo

D. Lorenzo García Fernández

D. Juan Ruiz Ortiz

D. José Pérez Dorado

D. Salustiano Peña Hernández

D. Fulgencio Díaz Carrón

D. Lorenzo de Carlos Bezunartea

D. Julio García Patallo

D. Javier Latorre Martínez

D. Alvaro Granero Ablanedo

D. Gonzalo Martín Pascual

D. Vicente Gómez Cortecedo

D. Enrique Martínez García

D. Vicente Mora Alende

D. Antonio Pérez González

D. Juan Melero

D. Constancio Grañén

D. Fernando Arana

D. Angel García Montero

D. Manuel Fernández Rodríguez

D. Francisco Villar Arandillas

Expertos

D. Roberto Ruiz Sánchez Díaz

D. Laureano Perlina

D. Antonio Varela das Penas

D. Antonio Moreno González

D. Pedro López Provencio

D. Paulino Charle Andaluz

D. Nicolás Martín González

D. Rafael Folk Fuentes

D. Francisco Banchs Areu

Asesores:

Dña. Consuelo Goñi Desojo

D. Antonio Cuenca Puigdellive

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

Enero 1978

Tal como se acordó en la última reunión de 1977, el día 10 de Enero se reanudaron las negociaciones del VIII Convenio Colectivo SEAT, formándose las cinco subcomisiones previstas para tratar los temas que aún quedaban pendientes.

La negociación en subcomisiones fue rápida. Después del acuerdo de principio suscrito, tanto la representación de la empresa como una parte de la representación de los trabajadores empezaron a demostrar un gran desinterés por las deliberaciones; unos porque no veían la forma de continuar la negociación y otros porque su último objetivo parecía estar centrado en dificultar y alargar indefinidamente la negociación, con la clara intención de romper el convenio. Muestra de ello es que, en ningún momento, se preocuparon por conocer las reivindicaciones que día a día se iban obteniendo, centrandó su interés sólo en aquello que era más difícil de conseguir, aunque no fuera lo más interesante.

Algunos compañeros se dedicaron en exclusiva a criticar el trabajo que realizaban otros. Significativo fue lo sucedido con la Subcomisión de calendario, en la que los compañeros que la formaban inicialmente expusieron al conjunto de la representación de los trabajadores la dificultad de que la empresa aceptase el calendario que se proponía inicialmente (un mes de vacaciones, varios puentes largos, todos los sábados festivos en verano y primavera y casi ninguno en otoño e invierno) y la necesidad de obtener alguna mejora social o en relación con la regulación de empleo, a cambio de modificar este calendario en cuatro días como máximo. Los «halcones» de la Comisión se «indignaron» y dijeron que nada y que ya bajarían ellos a negociar con la empresa. Resultado: cedieron cinco días y no consiguieron nada a cambio.

LA SUBCOMISION DE «REDACCION Y ESTILO»

Una vez las subcomisiones hubieron acabado su trabajo, concretar y prerredactar los acuerdos a que se llegaban en los temas de su competencia, se estimó necesario crear una subcomisión que empezase a redactar aquellas partes del convenio que, habiendo recaído acuerdo en los plenos, iban quedando definitivas.

En esto, los compañeros empeñados en romper el convenio también vieron ocasión para criticar y entorpecer el trabajo en el que muy escasamente estaban dispuestos a participar. Con el «argumento» de que esta subcomisión estaba negociando, pretendieron acabar con ella «denunciándola» en algunas asambleas de talleres, lo que motivó el tener que deshacer algunos malos entendidos para poder seguir trabajando y, ciertamente, negociando la redacción del convenio que mejor recogiese la concreción de las reivindicaciones logradas, en el sentido más favorable para los trabajadores.

LA NEGOCIACION ABIERTA

Que en un convenio se llegue al acuerdo de que hay temas importantes en los que no estamos de acuerdo, no es habitual, y no lo es porque cuando se llega a un pacto, que es el resultado de la correlación de fuerzas existente en un momento dado, suele concretarse todo lo que se da y lo que se recibe, las ventajas y los inconvenientes de las partes y, en relación con todo ello, se llega a un compromiso concreto que se debe cumplir mientras no cambien las circunstancias que lo han motivado.

Nos encontramos ante una situación inédita. Ciertamente es que la empresa no ha aceptado dejar en negociación abierta todos los temas que proponíamos, pero también es cierto que con la firma del VIII Convenio no se cierra la negociación consciente y concreta que suponen las deliberaciones. Tenemos todo el año 1978 para negociar y llegar a conseguir mejoras importantes evitando que todas nuestras propuestas reciban el tratamiento de «ya veremos cuando se negocie el convenio», porque estamos en el convenio durante todo el año en lo que a estos temas se refiere.

Durante la redacción de los acuerdos, la empresa pretendió que renunciásemos a efectuar conflictos colectivos en relación con la negociación abierta y cuando comprobó que, tan a las claras, no tragábamos con el pacto social, intentó colarlo de una forma más «elegante», evi-

dentamente obtuvo los mismos resultados.

En la negociación abierta hemos depositado muchas esperanzas. Todo dependerá de que seamos capaces de utilizarla bien y a fondo.

LAS GARANTIAS SINDICALES

Sobre este tema podríamos escribir mucho, pero solo diremos que fuimos únicamente los hombres de CC.OO. que habían elegido los trabajadores para estar en la Comisión Deliberadora los únicos, repetimos, que tratamos de consagrar en el convenio el Consejo de Fábrica y las garantías sindicales. Los compañeros de UGT se negaron en redondo a hacer mención del Consejo de Fábrica y las garantías sindicales. Los compañeros de UGT se negaron en redondo a hacer mención del Consejo de Fábrica en el convenio, ante la indiferencia de los restantes compañeros que pertenecían a otras centrales. Aunque los representantes de los trabajadores afiliados a CC.OO. tenían la mayoría absoluta en la Comisión Deliberadora, no quisimos imponer nada y tratamos de llegar a algunos acuerdos básicos para luego negociarlos con la empresa. Estos acuerdos fueron: Horas para la gestión sindical, locales para los representantes dentro de los centros de trabajo, garantías antirrepresivas y movilidad. Cuando estábamos deliberando con la empresa y ésta se mostró a punto de ceder, un representante de Madrid (afiliado a UGT) dijo que en su centro de trabajo no querían garantías sindicales, con lo cual dió pie a la empresa a decir que el convenio es para todos los centros y que si uno no quiere no puede pactarlo en el convenio. De esta forma nos quedamos sin garantías sindicales pactadas en convenio.

LAS ULTIMAS REUNIONES

Una vez acabada la redacción del articulado del convenio con los acuerdos a que se habían llegado, la representación de la empresa pidió la opinión de la representación de los trabajadores sobre la posible aceptación del Convenio por parte de las asambleas.

— Unos dijeron que los trabajadores que representaban habían sido convenientemente informados de toda la negociación y que su respuesta creían que sería afirmativa (casi todos los de CC.OO. y algunos de UGT).

— Otros dijeron que desconocían la opinión de los trabajadores que representaban (casi todos los de UGT).

— Otros dijeron que no habían tenido tiempo de saber lo que decía el convenio (CSUT).

La representación de la empresa había estado presionando con no pagar el aumento de salarios pactado, que como se ha podido ver son algo de las 300 — Ptas. que decían algunos, si no se llegaba a un acuerdo final. Al argumentar que los trabajadores ya habíamos empezado a cumplir los acuerdos de principio, en lo que refiere a jornada y calendario y al amenazar, (un poco irresponsablemente a nuestro juicio, por el desconcierto que se podría haber creado entre los trabajadores), con volver a la jornada vigente en 1977 y venir a trabajar el sábado día 21 de enero, la representación de la empresa hizo la siguiente comunicación:

TEXTO LEIDO EN EL PLENO DE LA DELIBERADORA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO EL DÍA 19 DE ENERO DE 1978

La Representación de la Dirección de la Empresa accede al abono de los salarios, señalados en el Acuerdo previo, el próximo día 31 de enero, en el concepto de «entrega a cuenta», siempre que:

- 1. Se considere en este momento finalizada la fase de negociación de este Convenio.*
- 2. El texto del Convenio deberá ser admitido o rechazado en bloque, sin que puedan ya plantearse otras cuestiones.*
- 3. En caso de rechazo del Convenio se procedería a regularizar la «entrega a cuenta», en el pago del mes de Febrero.*
- 4. La posible firma del Convenio deberá efectuarse una vez finalizada la consulta a los trabajadores, señalándose como tope el próximo jueves día 26.»*

En base a la exigencia de la representación de los trabajadores de establecer unos días de debate y posterior referéndum antes de dar una respuesta definitiva sobre la aceptación o ruptura final del Convenio. (Algunos compañeros proponían varias semanas de debate, por lo visto no tuvieron suficiente con los dos meses largos que duró la deliberación, para enterarse e informar a sus representados, ¿o era otra cosa lo que buscaban?).

LA DEMOCRACIA. LA DECISION DE LOS TRABAJADORES

Somos tan partidarios de la libertad que aceptamos incluso que se mienta en las Asambleas, tanto deliberadamente como por ignorancia, pero de lo que también somos partidarios es de la democracia. Cuando por los intereses de los trabajadores, como es un Convenio, todos los trabajadores tienen la oportunidad de dar su opinión verbal y por escrito, no podemos admitir de ninguna manera que se trate de impedir el que los trabajadores puedan emitir su opinión y su decisión mediante el voto libre y personal. Algunos trabajadores, apoyados por algunas centrales sindicales, trataron de impedirlo. No vamos a hacer denuncias concretas, los trabajadores de SEAT saben perfectamente a quienes nos referimos y a sus decisiones, como siempre, nos remitimos.

En lo que se refiere a la forma de votar hemos de aclarar que el voto a mano alzada en Asambleas, únicamente tiene para nosotros un valor indicativo, apto solo para orientar el tipo de actuación general a seguir, pero cuando el voto ha de ser ejecutivo y vinculante, éste debe ser secreto para salvaguardar la mayor de las libertades personales e individuales sin que pueda existir la menor posibilidad de coacción en cualquier sentido. Contrariamente a esto, pensamos cuando votan representantes en función de la representación que ostentan, este voto debe ser siempre público, nominativo o en mano alzada para que los representados puedan ejercer un control de las actuaciones y decisiones de su representante.

LOS DIAS DE DEBATE Y LA FIRMA DEL CONVENIO

Durante estos días se dijeron en las Asambleas cantidades de verdades y mentiras, pero se realizó un debate muy interesante que culminó con un SI abrumador al Convenio, por el 85 % de los trabajadores que votaron.

En estos días, un artículo (el 37) que ya figuraba en el Convenio anterior (artículo 39) y también en el V Convenio Colectivo del año 1969 (artículo 38) y posiblemente en Convenios anteriores, que la empresa quiso quitar inicialmente y que un representante de los compañeros de Madrid, afiliado a UGT, exigió que continuase, provocó que compañeros de Barcelona, también afiliados a UGT, «descubriesen» la posibilidad de que la empresa nos pudiese despedir impunemente, cuando en realidad importaba muy poco, tanto que quedase como que fuera eliminado, porque se refería a la movilidad de plantillas con un redactado similar al

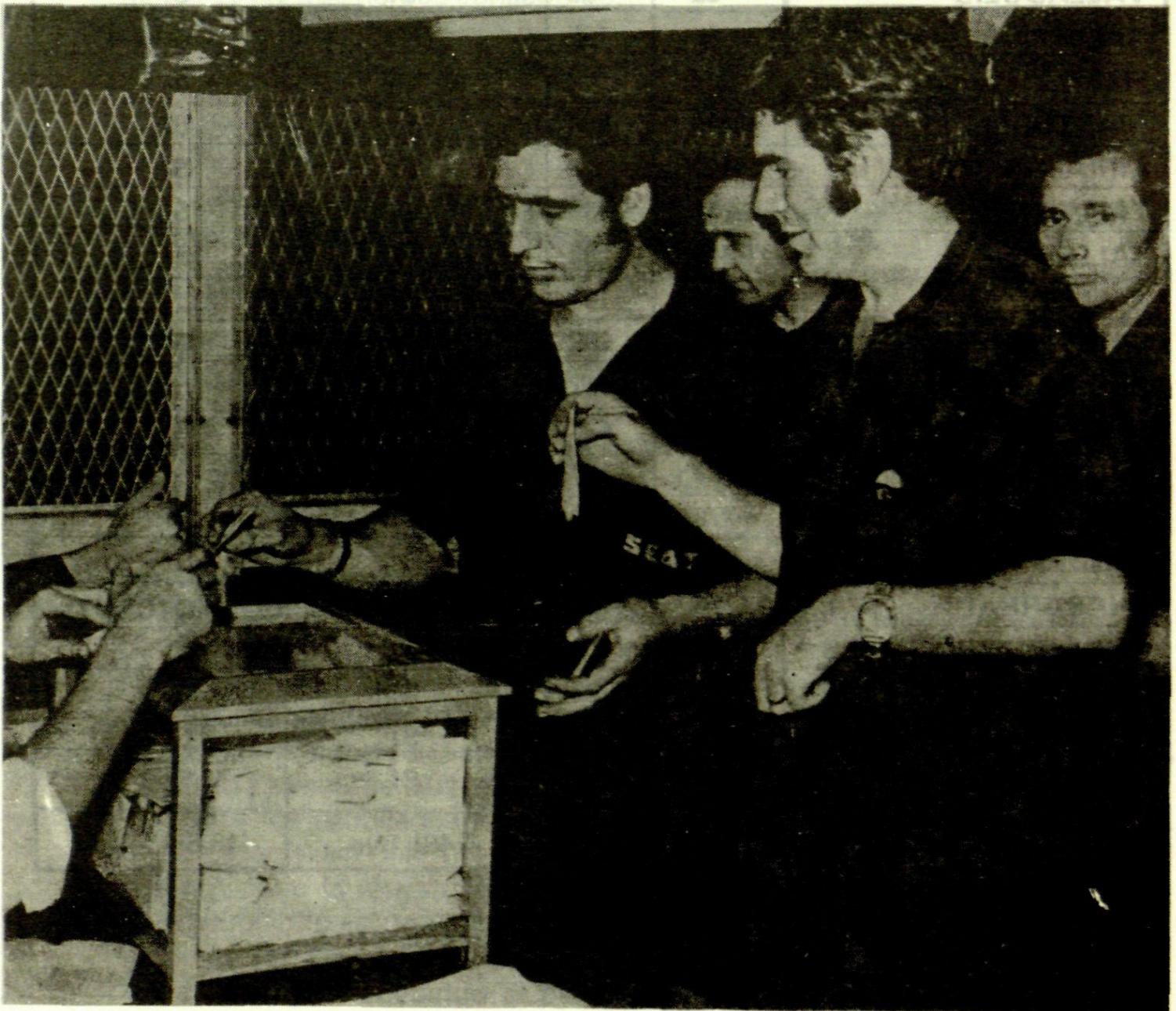
de la Ordenanza Laboral y, de ninguna manera, permitía el despido por sí mismo. Algunos compañeros rápidamente propusieron que la empresa se comprometiera a no despedir a nadie, cosa que también nos hubiese gustado a nosotros, pero la empresa dijo que el artículo lo podíamos dejar, quitar o referirlo a la Ordenanza y que ya nos habíamos comprometido a no introducir nuevas reivindicaciones en *este* Convenio, por lo que se optó por suprimir el citado artículo para que no se viesan «fantasmas».

Durante la última reunión del Convenio, se aportó una lista apócrifa en la que se decía que en la empresa existían más letras que las que reflejaba el texto del Convenio y pretendía que se incluyesen todas las letras existentes en el articulado. La empresa, sin desmentir la existencia de tales letras, se negó a incluirlas. Esto nos lleva a dos reflexiones distintas: a) que ante la reivindicación simplista de aumentos de salarios lineales la empresa compensa con la concesión de letras a los trabajadores con categorías superiores (mandos intermedios), a excepción de aquellos cuya actitud es más cercana a los intereses generales del conjunto de los trabajadores que son los que en realidad salen relativamente perjudicados. b) que entendemos que una de las reivindicaciones más sentidas por los trabajadores es hacer desaparecer las letras, por lo que nos opusimos a que fuesen ampliadas, reconocidas y pactadas en el Convenio un número superior de letras, por mucho que sepamos que en la práctica la empresa las concede para dividirnos y premiar «servicios especiales».

Cuando ya se iba a producir la firma del Convenio, la empresa manifestó su deseo de hacer constar en acta una casi petición a la Administración para que revisase los acuerdos de este Convenio y en caso de que sobrepasasen los límites del Pacto de la Moncloa poder revisarlo todo y que no tuviese validez. En numerosas ocasiones, la representación de la empresa provocó a la representación de los trabajadores tratando de inducirles a la ruptura del Convenio. Gracias a la mayoría de los representantes de los trabajadores, afiliados a CC.OO, estas provocaciones no surtieron los efectos perseguidos por la patronal y el Convenio siguió adelante. Pero, no obstante, no nos hacía gracia que el Gobierno metiese las narices en nuestro Convenio, por lo que pactamos con la empresa sustituir su declaración por otra declaración conjunta que figura en el 2º párrafo del acta n.º 17, que se adjunta, diciendo que los límites no se sobrepasaban en lugar de decir que los mirasen. Estos tres aspectos parece que fueron los que motivaron que los representantes afiliados a la CSUT de Barcelona, a los de la UGT de Madrid, Valencia, Sevilla, Bilbao y dijeran NO al Convenio, en contra de lo que habían votado los trabajadores que representaban, es decir:

- Por haber eliminado el Art. 37 sin «permiso» de las Asambleas, cuando los efectos son iguales al dejarlo o quitarlo.
- Por no introducir las letras que la empresa da fuera de Convenio, cuando no se había consultado con las Asambleas y en realidad todos somos contrarios a ampliar las letras.
- Por tratar de evitar que el Gobierno meta la nariz en nuestro Convenio.

Nos parece gravísimo el que unos representantes hagan lo contrario de lo que dicen sus representados, por muchas razones que se quieran alegar.



Cuando el voto es democrático, hay que respetarlo, aunque no nos guste a nivel particular

RESULTADO DE LAS VOTACIONES DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT

CENTRO DE TRABAJO	VOTOS		Voto trabajado- res por Centros	Voto represen- tantes Centros
	SI	NO		
MADRID	198	164	SI	NO (UGT)
BILBAO	155	56	SI	NO (UGT)
LANDABEN (Pamplona)	817	154	SI	SI
SEVILLA	89	21	SI	NO (UGT)
VALENCIA	197	33	SI	NO (UGT)
LA CORUÑA	57	3	SI	SI
VALLADOLID	52	25	SI	SI
CALLE CORCEGA	65	135	NO	NO (UGT)
FILIAL 2 (Barna)	399	92	SI	SI
MARTORELL	1.216	294	SI	SI
MIRALCAMPO	126	2	SI	SI
TALLER 1	2.244	335	SI	SI
TALLER 2	1.341	185	SI	SI
TALLER 3	660	188	SI	NO (CSUT)
TALLER 4	924	268	SI	SI
TALLER 5	1.347	187	SI	SI
TALLER 7 Y 9	4.735	421	SI	SI
TALLER 8	797	137	SI	SI
TALLER 11	270	49	SI	SI
FUNDICION	380	45	SI	SI
CHAPARRAL	155	93	SI	NO (CSUT)
OFICINAS CENTRALES	838	142	SI	SI
MARASIA	53	32	SI	SI
DIV. COM. EN FACTORIA	178	26	SI	SI
FORMACION PROF.	-	-	SI	SI
TOTAL VOTOS	17.293	3.087	24SI-1No	18 Si - 7 No

Total votos emitidos 20.380

Total votos nulos y en blanco 526

Total censo electoral 31.653

PORQUE CC.OO. ACONSEJO EL «SI» AL CONVENIO

Evidentemente nos quedan muchas cosas por conseguir, muchas reivindicaciones por lograr y muchos derechos por imponer. Pero para nosotros la lucha, la movilización y la negociación no se acaban con la firma de un Convenio, como parece pasarles a algunos compañeros.

Este Convenio se enmarca en un momento de crisis general y muy especialmente en SEAT. A pesar de ello, hemos conseguido aumentos de salarios reales que van de las 6.000 a las 10.000 Ptas., a partir de enero, y de 4.000 Ptas. más igual para todos, a partir de julio, que constarán en nómina a todos los efectos. En cuanto a las mejoras sociales, que algunos han dicho que no nos han dado nada, vamos a referirnos a algunas de las que hemos *conseguido*:

- Se consigue que la empresa acepte el Convenio por UN AÑO (Art. 3).
- Se reduce en 42 horas y 50 minutos el tiempo de trabajo real y efectivo al año (Art. 5).
- Se logran mantener los 20 minutos de descanso por bocadillo (Art. 6).
- Se facilita y propicia la participación de la Comisión de Productividad en la rotación de puestos de trabajo. (Art. 11).
- Se hace extensivo a los hombres el derecho a excedencia cuando la mujer da a luz (Art. 17).
- Se incluye en Convenio la posibilidad de ascenso aunque no esté prevista esa categoría. Interesante para almaceneros, vendedores, etcétera (Art. 35).
- Se regularizarán las plantillas eliminando las situaciones de interinidad en el plazo de seis meses (Art. 38).
- La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá ser superior a 4 meses. Si se sobrepasa este tope, se conservará el salario de la categoría superior (Art. 40).
- La empresa informará trimestralmente sobre las vacantes que existan, tanto relativas como absolutas (Art. 44).
- La empresa se compromete a organizar la empresa más en función de las aptitudes de los trabajadores, ya que hasta ahora a los trabajadores nos tienen en función de un tipo de trabajo cada vez más absurdo y alienante (Art. 45).
- Todos los asimilados a especialistas pasan a ostentar la categoría de Especialista (Art. 51).
- Se elimina la retribución de «ingreso» de la categoría Especialista, suprimiendo así una gran discriminación. (Art. 52).
- Se pactan salarios brutos, consiguiendo que el IRTP figure en la hoja de salarios, eliminando el paternalismo que hacía que la empresa «pagase» nuestros impuestos (Art. 54).

- Se equipara la paga de «Beneficios» a una paga extra, en mejores condiciones que las otras dos (Art. 59).
- Se suprime la obligación de hacer 20 horas extras al mes, por conveniencia de la empresa, y se intensificará el control de las mismas por parte de los representantes de los trabajadores sobre las que se hagan (Art. 79).
- Se ensayará el pagar el primer día de enfermedad y, caso de no aumentar el absentismo por este concepto, se mantendrá, con lo cual se puede conseguir el 100 % del sueldo.
- Se hace extensiva a viudas e hijos, durante 6 meses, la opción de compra de las viviendas SEAT (Art. 88).
- Se les asegura un puesto de trabajo a los disminuidos físicos (Art. 90). Algunos compañeros dijeron que esto solo ya valía un Convenio.
- Además de la Caja de Compensación y el Fondo de Asistencia Social, la empresa aporta 100 millones para subnormales y situaciones difíciles, controlado y distribuido por los representantes de los trabajadores (Art. 91).
- La mujer trabajadora tendrá libre acceso a todas las categorías y especialidades (Art. 94).
- La empresa se compromete a no dar letras durante el año 1978. (Disposición transitoria).
- La negociación abierta que, en principio, tenemos la posibilidad de conseguir todo lo que nos proponíamos si, evitando sectarismos y personalismos, les encargamos esta negociación a los compañeros más capaces.
- La eliminación de gran parte del Reglamento de Régimen Interior, principalmente los capítulos de faltas y sanciones, conservando algunos que nos interesaban (como es el de la paga de una mensualidad a los que han cumplido los 15 años en la empresa), aunque no todos los que quedan son de nuestro agrado.

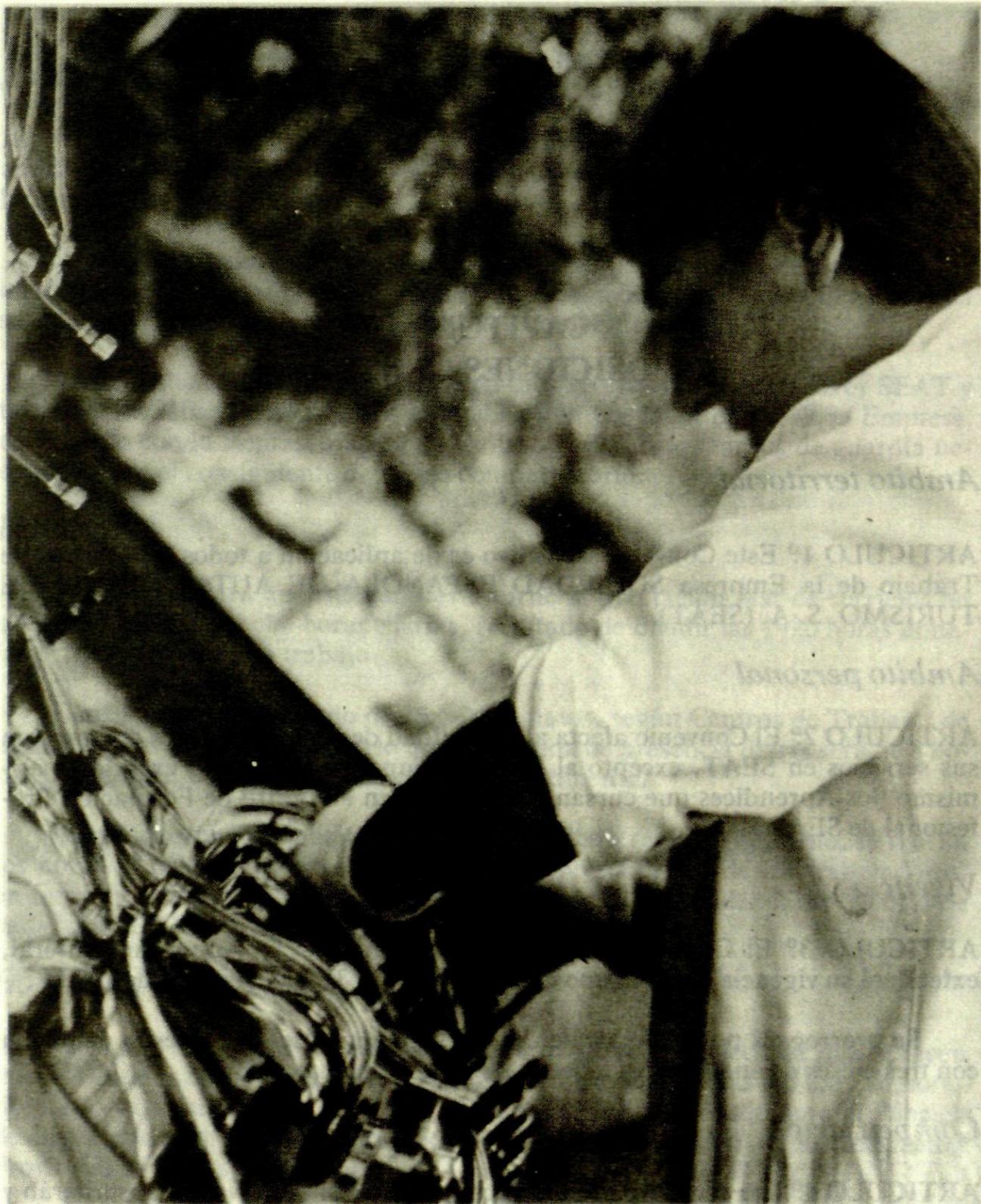
Aún quedan algunas cosas de menor importancia, pero si esto es «nada», o lo que esto dicen no se han enterado de la negociación o se pueden pensar cosas peores.

Pero, ¿qué hemos dado a cambio? Evidentemente lo máximo que podemos dar: nuestro trabajo, y como cosas menores el alargar 10 minutos la prestación real de servicios diaria, con la consiguiente reducción de los días de trabajo al año, el cobro por banco y situar en 4 los días de permiso por antigüedad.

Sin embargo, la empresa no ha conseguido muchas cosas que quería en principio: el pacto social en relación con la negociación abierta, la sustitución del bocadillo y de la comida, los traslados a Martorell (?), etcétera.

Por todo esto, seguimos manteniendo que, en función de la situación política y económica del país, de la SEAT y de la correlación de fuerzas, el Convenio firmado es un avance de todos los trabajadores.

JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO



«La mujer trabajadora tendrá libre acceso a todas las categorías y especialidades. (Artículo 94).

TEXTO DEL VIII CONVENIO

COLECTIVO DE SEAT

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Ambito territorial

ARTICULO 1º Este Convenio Colectivo es de aplicación a todos los Centros de Trabajo de la Empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO, S. A. (SEAT).

Ambito personal

ARTICULO 2º El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al Personal Superior. Se hallan excluidos, asimismo, los Aprendices que cursan sus estudios en el Centro de Formación Profesional de SEAT.

Vigencia

ARTICULO 3º El Convenio, una vez homologado por la Autoridad Laboral, extenderá su vigencia desde el uno de enero hasta el 31 de diciembre de 1978.

Se prorrogará por períodos de un año si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Compensación

ARTICULO 4º Los acuerdos establecidos en el presente Convenio, absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

CAPITULO II

JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO

Jornada laboral

ARTICULO 5º Para todos los Centros de Trabajo de la Empresa, la jornada anual queda fijada en 1920 horas de prestación real y efectiva de servicios, distribuidas en 240 días de trabajo.

A los efectos de determinar las horas de trabajo anuales de presencia, se añadirán los descansos para el bocadillo que se establezcan en cada Centro, y, en su caso, los períodos destinados a comida si se efectúa en aquél.

Para la atención debida al cliente en días festivos oficiales, festivos SEAT y tardes de los sábados, en su caso, se establecerán por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la Representación de los trabajadores, los turnos de guardia necesarios, con el consiguiente descanso compensatorio.

Horarios

ARTICULO 6º Para los trabajadores a turno la prestación real de servicios no podrá ser inferior a ocho horas diarias, resultado de dividir las 1920 horas anuales entre los 240 días de trabajo.

Continuarán disfrutando de 15 ó 20 minutos, según Centros de Trabajo, de descanso para el bocadillo, con lo que la jornada de presencia diaria será de 8 horas 15 minutos, u 8 horas 20 minutos respectivamente.

Para los restantes trabajadores, no sometidos a régimen de turno, se fijarán los horarios de trabajo de acuerdo con la Representación de los trabajadores, en función de las 1920 horas y los 240 días pactados, y el Calendario Laboral de cada localidad.

Horarios a turnos continuados

ARTICULO 7º Para los trabajadores afectos a servicios especiales que realicen turnos continuados a razón de tres turnos diarios todos los días del año, su horario diario y calendario anual será establecido según lo acordado para la Fábrica de Barcelona el 4 de noviembre de 1977. (Exp. 308 C.C. 77 de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona).

Dicho acuerdo se hace extensivo a los demás Centros de Trabajo de la Sociedad, salvo en sus efectos económicos que lo serán a partir del 1-1-78.

Calendarios

ARTICULO 8º La determinación del Calendario Laboral anual en cada Centro de Trabajo se efectuará de manera que la reducción de días de trabajo se aplique en sábados de semanas sin otro día festivo, sin perjuicio de las excepciones que pudieran acordarse.

Vacaciones

ARTICULO 9º Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán los siguientes días:

- 18 días laborables en verano.
- 6 días laborables en Navidad.

El personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante el período de vacación colectiva, disfrutará por turno y a lo largo de todo el año su vacación anual, dándose preferencia para la elección de fechas a los trabajadores más antiguos dentro de cada categoría, salvo acuerdo adoptado por los afectados estableciendo un sistema distinto.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación colectiva no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

ARTICULO 10º Todo el personal disfrutará de un día más de vacaciones por cada quinquenio completado en SEAT, con un máximo de cuatro días laborables.

Al efecto del cómputo de quinquenio que determina el disfrute de vacaciones se aplicará lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

El disfrute de los días de vacaciones que correspondan por quinquenios vencidos se efectuará siempre en las fechas que de común acuerdo se fijen con la Dirección de la Empresa, teniendo especialmente en cuenta la necesidad de evitar la coincidencia de varios trabajadores del mismo Servicio o Taller, debiendo ser preferentemente en los períodos comprendidos entre el 15 de enero y el 31 de marzo o bien entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre.

Cambio de puesto de trabajo

ARTICULO 11º La Comisión de Productividad de cada Centro establecerá un sistema que posibilite el cambio de puestos de trabajo para aquellos trabajadores que ocupan puestos calificados como tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

Al mismo tiempo, y durante la vigencia del Convenio, elaborará un repertorio de soluciones para mejorar las condiciones de trabajos repetitivos.

Se atenderá preferentemente a la antigüedad en el puesto de trabajo y subsidiariamente en la Empresa, para los cambios de puesto de trabajo.

Traslados voluntarios de personal

ARTICULO 12º La Empresa accederá a las peticiones de traslado de personal en el supuesto que existan vacantes de la categoría y especialidad en el Centro de Trabajo que se solicite, siempre que dichas vacantes, no suponiendo incremento numérico de puestos de trabajo, no hayan sido cubiertas mediante Concurso entre el personal perteneciente al Centro correspondiente y siempre que no perjudique la producción y el buen orden en el Centro de procedencia.

Quando se lleve a cabo la apertura de un nuevo Centro de Trabajo, la Empresa lo pondrá en conocimiento del personal de los demás Centros con un mes de antelación para que puedan efectuarse las peticiones de traslado por parte de los trabajadores que lo deseen.

Se dará preferencia para cubrir las nuevas plazas al personal de plantilla que lo hubiese solicitado dentro del plazo establecido, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la antigüedad dentro de la categoría y en la profesión o especialidad.

ARTICULO 13º Al solicitar el traslado, el trabajador deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

ARTICULO 14º Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de Trabajo, con motivo de traslado, será preciso que el trabajador supere un período de adaptación de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al Centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Se exceptúan de esta norma los traslados entre Filiales cuando se trata de ocupar plazas de igual categoría y especialidad.

ARTICULO 15º En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

ARTICULO 16º Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 12 y 13 los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su Centro de Trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por Concurso o puestos de nueva creación en otros Centros.

Al producirse vacantes serán tenidas en cuenta las solicitudes formuladas y convocados los trabajadores interesados para participar en las pruebas pertinentes.

Excedencias

ARTICULO 17º Las excedencias al personal se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

Cuando la esposa de un trabajador de SEAT no haga uso del derecho a excedencia por maternidad que le reconoce la Ley de Relaciones Laborales, el trabajador, debidamente justificada dicha circunstancia, tendrá derecho a disfrutar de excedencia por el período que señala el nº 4 del artículo 25 de la citada disposición.

En el supuesto de que la esposa perteneciera a la plantilla de SEAT, deberá renunciar a los permisos por lactancia y/o similares que la Ley le atribuya, para que el trabajador pueda ejercer el derecho reconocido en el párrafo anterior.

Al trabajador 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 categoría; en caso contrario podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

Categorías profesionales

ARTICULO 18º Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa, y sin perjuicio de la atribución que a cada uno de los trabajadores le corresponda según la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica para cada una de las categorías profesionales, se establece una clasificación por grupos, que comprende cada uno de ellos diversas denominaciones profesionales.

ARTICULO 19º Se establecen las siguientes categorías:

- A) Mandos intermedios:
 - a) Jefes de 1ª y asimilados
 - b) Jefes de 2ª y asimilados
 - c) Encargados de Taller y asimilados
- B) Primera categoría
- C) Segunda categoría
- D) Tercera categoría
- E) Cuarta categoría.

ARTICULO 20º Jefes de 1ª y asimilados

- La componen: — Peritos Industriales e Ingenieros Técnicos
— Jefes de Taller
— Maestros de Taller
— Jefes de primera en todas sus especialidades
— Ayudantes Técnicos Sanitarios de primera.

ARTICULO 21º Jefes de 2ª y asimilados.

La integran:

- Maestros de segunda
- Jefes de segunda en todas sus especialidades
- Jefes de Cocina
- Ayudantes Técnicos Sanitarios de segunda
- Jefes de vendedores
- Asistentes Sociales titulados
- Bibliotecarios

ARTICULO 22º Encargados de Taller y asimilados

La integran:

- Encargados de Taller
- Asimilados a Encargados
- Probadores especiales del SAT
- Analistas de Laboratorio Clínico
- Encargados de personal no cualificado.

ARTICULO 23º Primera categoría

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Oficiales de primera en todas sus especialidades
- Fotógrafos
- Capataces de primera
- Probadores.

Subalternos:

- Conductores de primera
- Cabos de Vigilantes.

Obreros:

- Oficiales de primera especiales
- Oficiales de primera.

ARTICULO 24º Segunda categoría

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Oficiales de segunda en todas sus especialidades
- Capataces de segunda
- Promotores de ventas (Vendedores).

Subalternos:

- Conductores de segunda
- Vigilantes Jurados
- Vigilantes
- Conserjes
- Almaceneros
- Dependientes principales de Economato
- Cuidadores de instalaciones deportivas
- Telefonista responsable de grupo.

Obreros:

- Oficiales de segunda
- Operadores autogrúas y carretillas de 5 toneladas y superiores
- Suministradores carretilleros.

ARTICULO 25º Tercera categoría
Lo componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Auxiliares
- Auxiliares de Laboratorio
- Auxiliares de Proceso de Datos (perforación, control)
- Calcadores
- Reproductores de planos.

Subalternos:

- Ordenanzas
- Porteros y asimilados
- Telefonistas
- Listeros
- Dependientes auxiliares de Economato
- Personal auxiliar de cocina y comedor.

Obreros:

- Oficiales de tercera
- Conductores de turismo (Transporte interior de materiales)
- Especialistas y asimilados.

ARTICULO 26º Cuarta categoría
La componen:

- Aspirantes
- Botones
- Pinches.

ARTICULO 27º Quedan definidas las siguientes categorías profesionales:

Ayudante Técnico Sanitario de primera:

Es el empleado que estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen, estando a disposición de las Jefaturas de los Servicios Médicos para asumir responsabilidad sobre la actuación de otros Ayudantes Técnicos Sanitarios o de Analistas de Laboratorio Clínico.

La adscripción de los Ayudantes Técnicos Sanitarios a esta categoría se determinará por méritos, sin que en ningún caso el número de Ayudantes Técnicos Sanitarios de primera pueda exceder del 40 por 100 de la plantilla de dicha profesión.

La fijación del nivel salarial de Jefe de primera a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Ayudante Técnico Sanitario de segunda:

Es el empleado que estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen.

La fijación del nivel salarial de Jefe de segunda a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Especialidades

ARTICULO 28º Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido, en su propio beneficio y en el de la producción, sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas, a propuesta razonada de las Juntas Calificadoras de Concursos.

ARTICULO 29º Las especialidades del Grupo Técnico-Administrativo son las siguientes:

- Administración
- Aduanas
- Analista de herramientas
- Analista de materiales
- Analista de tiempos
- Control de Calidad

- Coordinación técnica
- Formación profesional
- Instalaciones
- Laboratorio físico
- Laboratorio químico
- Maquinaria y medios de trabajo
- Materiales
- Métodos
- Normalización
- Obras
- Orden y Vigilancia
- Organización
- Personal
- Preparación de trabajo
- Previsión y Control de Empleo
- Proceso de datos:
- Analista
- Control
- Programadores y Operadores

Proyecto y delineación:

- Automóviles
- Calibres
- Dibujantes
- Fundición
- Herramientas
- Instalaciones
- Maquinaria
- Matrices
- Obras
- Utillaje

Secretarías

Traducciones técnicas

Utillaje

Verificación, con la siguiente subdivisión para la segunda categoría y superiores:

- Chapistería
- Fundición
- Mecanización
- Montaje
- Prensas
- Tratamientos galvánicos
- Funcionamiento
- Guarnecido
- Metrología

- Pintura y acabado
- Recepción
- Trazado.

Se establecen asimismo para las categorías de Maestros de Taller, Maestros de segunda y Encargados de Taller las siguientes especialidades:

Almacenamiento y transporte interior
 Compresores y acondicionamiento de aire
 Chapistería
 Electricistas de Alta tensión
 Electricistas de Baja tensión
 Electricistas de electrónica
 Entrenimiento de instalaciones
 Entrenimiento de maquinaria
 Entrenimiento de matrices
 Entrenimiento de utillaje
 Fabricación y montajes mecánicos
 Fundición
 Guarnecido y montaje final
 Instructores de Formación Profesional
 Instalaciones hidroneumáticas
 Mecánicos de automóviles
 Pintura
 prensas
 Talleres de carpintería, forja y auxiliares
 Tapicería
 Tratamientos galvánicos
 Tratamientos térmicos.

Serán especialidades específicas del Grupo Técnico-Administrativo para la Sede Central y los Centros de Trabajo de División Comercial:

Calidad
 Coches de ocasión
 Codificación de averías
 Compras
 Contabilidad
 Exportaciones
 Instalaciones del SAT
 Instructores de Escuelas del SAT
 Organización y control
 Personal
 Proceso de datos
 Recambios
 Recuperación
 SAT

Vendedores (Promotores de ventas)
Ventas
Verificación.

Ello con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas y que acuerden las Juntas Calificadoras de Concursos, según lo previsto en el Artículo 28.

Se establecen asimismo para las categorías de Maestros de Taller, Maestros de segunda y Encargados de Taller las siguientes especialidades para las Filiales de la División Comercial:

Carrocerías
Electricidad
Estación de servicio
Mecánica
Revisiones, puesta a punto y pequeña reparación.

ARTICULO 30º El Grupo Obrero comprende:

Pinches
Asimilados a especialistas
Especialistas
Profesionales de oficio, en sus categorías primera, segunda y tercera.

Dentro de los profesionales de oficio, las especialidades son las siguientes:

Afilador
Ajustador
Ajustador de máquinas herramientas
Albañil
Bombero
Calderero
Carpintero
Chapista
Electricista del automóvil
Electricista de Alta tensión
Electricista de Baja tensión
Electricista de electrónica
Fogonero
Fontanero
Forjador
Fresador
Fundidor de aluminio

Galvanizador
Gruísta
Guarnecedor
Guarnicionero
Matricero
Mecánico de automóviles
Mecánico de instalaciones
Mecánico de hidroneumática
Mecánico de máquinas de coser
Mecánico montador
Mecánico reparador de prensas
Modelista
Operador de tornos automáticos
Pintor
Pintor de obras
Preparador de máquinas
Preparador de prensas
Pulidor
Rectificador
Soldador
Tapicero
Tornero
Tratador térmico
Verificador (sólo Oficial de tercera)

ARTICULO 31º Especialidad Grupo Subalterno.

Las especialidades del Grupo de personal Subalterno serán las definidas en la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica.

ARTICULO 32º Las características profesionales enumeradas en este Capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de Valoración que se especifican en los artículos siguientes.

Valoración de puestos de trabajo

ARTICULO 33º En los distintos Centros de Trabajo existirán Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y Representantes de los trabajadores.

Los Presidentes de dichas Comisiones de Calificación serán designados por la Dirección.

Las Comisiones tendrán como funciones principales, las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual Manual de Calificación y Escala de Conversión de Puntos a Categorías.
2. Proponer las adaptaciones o modificaciones a dichos Manual y Escala de Conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

ARTICULO 34º El Manual de Calificación y la Escala de Conversión de Puntos a Categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

Las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de Capacidad y Responsabilidad son determinantes exclusivamente de la categoría profesional que corresponda al mismo, en base a comparar la puntuación resultante de la calificación con la Escala de Conversión Puntos-Categoría.

El valor «K» será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de Esfuerzo y Condiciones.

Las Representaciones de los trabajadores de los diversos Centros de Trabajo dispondrán de ejemplares del Manual de Calificación y Escala de Conversión.

ARTICULO 35º En el caso de que en una especialidad determinada, la calificación de un puesto determinara una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará este puesto la que resulte de la calificación, aunque no esté prevista en la Clasificación Profesional vigente en la Empresa.

CAPITULO IV PLANTILLAS, INGRESOS Y MOVILIDAD DEL PERSONAL

Plantillas

ARTICULO 36º Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la Representación de los trabajadores las plantillas de cada Centro de Trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad el mes de enero del mismo año.

En dichas plantillas se detallará el número de trabajadores de cada taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, categoría y, dentro del Grupo de Obreros, las especialidades del personal cualificado.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, durante el primer trimestre de cada año, se darán a conocer a las respectivas Representaciones de los trabajadores, los correspondientes registros generales de personal de cada Centro de Trabajo, con indicación del grupo profesional categoría y especialidad de los trabajadores.

ARTICULO 37º Sin contenido.

ARTICULO 38º Los Servicios Técnicos de la Empresa efectuarán un estudio en un plazo máximo de seis meses que permita eliminar las situaciones de provisionalidad existentes a la entrada en vigor del Convenio, ajustando las plantillas teóricas a las reales. Dicho ajuste se hará en función de las necesidades resultantes del estudio.

Sus conclusiones se pondrán en práctica de forma inmediata, a medida que se vayan obteniendo, informándose debidamente a la Representación de los Trabajadores.

ARTICULO 39º Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla podrá ser cubierta interinamente por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Movilidad

ARTICULO 40º La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador afectado y a los Servicios Técnicos correspondientes.

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

De no resolverse la situación, se procurará en lo posible formar al personal que lo solicite.

Cuando el trabajador afectado ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra b) en su caso.

ARTICULO 41º El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupa para el ascenso a la categoría superior, y de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajador afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario mínimo y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo hasta su cese.

ARTICULO 42º Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, 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 categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

ARTICULO 43º A todos los efectos y por consiguiente a los de los especificados en los cuatro artículos anteriores, las categorías de las plazas se considerarán vigentes desde la fecha en que hayan sido definidas en las correspondientes plantillas.

ARTICULO 44º Con periodicidad trimestral, se informará a la Representación de los trabajadores de cada Centro de Trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la Empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

ARTICULO 45º La Empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores de desarrollarlas.

ARTICULO 46º Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías tercera y cuarta. Se procederá al ingreso del personal en las categorías superiores una vez agotado el procedimiento de Concursos y la preferencia al personal de plantilla en las pruebas libres, de las cuales se habrá dado publicidad en los diferentes Centros de Trabajo.

Los candidatos del exterior deberán superar las pruebas correspondientes a las categorías de que se trate.

Análogamente, para cubrir vacantes en las categorías de Mandos Intermedios, podrá ingresarse personal del exterior en los casos en que no se disponga de personal del interior con aptitud y capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión.

ARTICULO 47º A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, no rebasando anualmente los ingresos por este concepto el 2 por 100 de la plantilla de la categoría respectiva.

ARTICULO 48º El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes Superiores) es de libre designación de la Empresa, la cual antes de admitir personal del exterior considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicios en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

A este efecto, el personal que se encuentra en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea, deberá dirigirse a la Dirección solicitando ser tenido en cuenta en caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

ARTICULO 49º El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que respectivamente se establece para las distintas categorías:

- Especialistas: quince días.
- Administrativos, subalternos y profesionales de oficio: un mes.
- Técnicos no titulados: dos meses.
- Técnicos titulados: seis meses.

ARTICULO 50º Se mantiene el actual cupo de ascenso por libre designación de la Empresa del 20 por 100 hasta que se llegue a un acuerdo en negociación abierta.

ARTICULO 51º Todo el personal actualmente Asimilado a Especialista pasará automáticamente a la categoría de Especialista a partir de la puesta en vigor de este Convenio.

Su prima continuará siendo función de la naturaleza del puesto de trabajo que ocupen.

CAPITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 52º Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sean a cargo del trabajador.

Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá varios tipos de retribución que serán designados, cada uno, por una letra.

La letra a), para todas las categorías, corresponde al personal que ingrese o ascienda a la respectiva categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se considerará como retribución normal. La letra c) y siguientes se destinarán a premiar la capacidad o méritos, a juicio de la Dirección.

Quedan exceptuados de esta norma general los peones asimilados a Especialistas, que conservarán la letra a) de la tercera categoría como retribución normal.

ARTICULO 53º El Plus de Convenio se devengará por días efectivamente trabajados. Se percibirá en el período de vacaciones, no abonándose en las gratificaciones extraordinarias ni por los días en los que la prestación de trabajo sea inferior a media jornada.

ARTICULO 54º Los sueldos y Plus Convenio brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación en valor mensual.

	<i>1.º semestre 1978</i>		<i>2.º semestre 1978</i>	
	<i>Sueldo</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Plus Convenio</i>
<i>Cuarta Categoría</i>				
14 años	16.469	1.227	21.033	1.524
15 años	19.443	1.417	24.007	1.714
16 años	21.725	1.569	26.289	1.866
17 años	23.807	1.694	28.371	1.991
<i>Tercera Categoría</i>				
a)	31.131	2.060	35.695	2.357
b)	32.808	2.350	37.372	2.647
c)	34.611	2.490	39.175	2.786
<i>Oficial 3ª</i>				
a)	32.808	2.350	37.372	2.647
b)	34.611	2.490	39.175	2.786
c)	36.464	2.601	41.028	2.898
<i>Segunda Categoría</i>				
a)	34.611	2.490	39.175	2.786
b)	36.464	2.601	41.028	2.898
c)	38.369	2.715	42.933	3.011
<i>Primera Categoría</i>				
a)	38.369	2.715	42.933	3.011
b)	40.285	2.853	44.849	3.150
c)	42.268	3.019	46.832	3.316
d)	44.370	3.183	48.934	3.480
<i>Encargados de Taller, asimilados y Oficiales de primera especial obreros</i>				
a)	42.268	3.019	46.832	3.316
b)	44.370	3.183	48.934	3.480
c)	46.339	3.334	50.903	3.631
d)	48.682	3.510	53.246	3.807

	1 ^{er} semestre 1978		2. ^o Semestre 1978	
	Sueldo	Plus Convenio	Sueldo	Plus convenio
Jefes de 2.^a y asimilados				
a)	46.339	3.334	50.903	3.631
b)	48.682	3.510	53.246	3.807
c)	51.734	3.748	56.298	4.044
d)	54.774	3.989	59.338	4.285
Jefes de 1.^a y asimilados				
a)	51.734	3.748	56.298	4.044
b)	54.774	3.989	59.338	4.285
c)	58.040	4.252	62.604	4.549
d)	61.281	4.505	65.845	4.801

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en los artículos 5^o y 6^o. Las jornadas inferiores a ellas, originarán las proporcionales reducciones retributivas.

ARTICULO 55^o La tabla de retribuciones que se fija para el segundo semestre, está comprendida dentro del aumento global acordado por el tiempo de vigencia de VIII Convenio.

Dicha tabla permanecerá invariable salvo que pudiera ser incrementada por disposición legal que modifique los límites salariales previstos en el Real Decreto-Ley 43/1977 de 25 de noviembre. En tal caso, se practicará la revisión que corresponda con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Si la norma legal a que se hace referencia en el párrafo anterior determinase una revisión automática, se estará a lo que en la misma se disponga.
- b) Si se trata de una norma meramente indicativa, la posible revisión se concretará de acuerdo con los trabajadores, dentro de los límites que la propia norma pudiera establecer.
- c) La posible revisión que queda indicada, se calculará sobre los siguientes conceptos retributivos:
 - Sueldo
 - Plus Convenio
 - Antigüedad
 - Primas y Premios de Producción
 - Premio de Puntualidad y Asistencia
 - Plus de Línea Mecanizada
 - Valor «K»
 - Complemento del Plus Familiar
- d) La cantidad así resultante se incrementará en el Sueldo y Plus Convenio, con carácter igualitario, y en la misma proporción entre ambos conceptos que la existente para el Especialista b) en la tabla del primer semestre.

En todo caso, del montante global resultante se absorberán y compensarán los incrementos retributivos que supone la tabla prevista para el segundo semestre sobre la del primero para la plantilla existente en 30 de junio de 1978.

ARTICULO 56º Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 54º, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

ARTICULO 57º Los Listeros y Auxiliares Administrativos que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría, percibirán el salario correspondiente a la letra a) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto de trabajo.

La Empresa continuará desarrollando, por medio de sus Servicios de Formación Profesional, Cursos de Formación de acuerdo con las aptitudes de cada uno de los trabajadores que se hallen en dicha situación, para facilitarles la promoción a la segunda categoría laboral y posibilidad de otros ascensos en la especialidad que sea clasificado cada uno de los interesados.

ARTICULO 58º Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad de la columna Sueldo, fijado en el artículo 54º, vigente en el momento de hacerse efectivo su pago. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

ARTICULO 59º Gratificación Junta General. — La correspondiente al ejercicio de 1978, a percibir en el primer semestre de 1979, se abonará en cuantía de 14.911 pesetas, igual para todas las categorías.

El abono de la gratificación se ajustará a las siguientes reglas:

- 1) La percibirá todo el personal en activo, sin que exista ninguna detracción por ausencias por permisos, enfermedad o accidente.
- 2) No tendrá derecho a esta gratificación el personal en excedencia y servicio militar que no tenga acreditado algún período de trabajo efectivo dentro del año a que corresponda esta gratificación.
- 3) El personal que cause baja en la Empresa voluntariamente o por excedencia o servicio militar y tenga acreditados días de trabajo efectivo en el período a que corresponda la gratificación, percibirá, en su caso, la parte proporcional que le pertenezca, cuando se haga efectiva la gratificación.

ARTICULO 60º Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

Los trienios absorberán los quinquenios de antigüedad a todos los efectos jurídicos.

El número de trienios podrá llegar a ser de nueve como máximo.

ARTICULO 61º La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Mes	Año	<u>Acumulado</u>	
			Mes	Año
1	660	9.240	660	9.240
2	881	12.334	1.541	21.574
3	1.093	15.302	2.634	36.876
4	1.093	15.302	3.727	52.178
5	1.316	18.424	5.043	70.602
6	1.316	18.424	6.359	89.026
7	1.530	21.420	7.889	110.446
8	1.530	21.420	9.419	131.866
9	1.530	21.420	10.949	153.286

El pago se hará en doce meses naturales y en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

ARTICULO 62º Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicio en la Empresa.

Se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la Empresa.

ARTICULO 63º Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el uno y el quince se devengarán y harán efectivos a partir del día uno del propio mes. Los que se cumplan entre el dieciséis y fin de mes, tendrán efecto a partir del 1 del mes siguiente.

ARTICULO 64º *Valor «K».* — De conformidad con lo previsto en la vigente Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos, queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

El valor «K» sustituye el sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.

Dicha valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones se expresa a través del denominado valor «K», que consiste en una tarifa pesetas/hora con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación:

Grupo de puestos de trabajo

«K»

I.....	0	ptas./hora
II.....	4,85	ptas./hora
III.....	9,56	ptas./hora
IV.....	13,09	ptas./hora

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la Autoridad Laboral, Servicios Técnicos de la Empresa y Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo. Los entes de previsión y control de empleo de los distintos centros de trabajo mantendrán al día la relación base de los trabajos que se incluyen en cada uno de los Grupos II, III y IV e informarán a la Representación de los Trabajadores.

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

El valor «K» se abonará por horas trabajadas en las que concurren las exigencias que hayan decidido la inclusión de los trabajos en el Grupo de valor «K» correspondiente.

Los valores «K» absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo según la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

ARTICULO 65º Los valores tipo de las primas y premios de producción para cada rendimiento y puntuación «S» vigentes en el momento de entrada en vigor del Convenio experimentarán un aumento del 20 por 100.

ARTICULO 66º La cuantía del Plus de Puntualidad y Asistencia para todas las categorías profesionales, será de 41,19 pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

No se devengará cuando la prestación efectiva del trabajo, por cualquier causa, sea inferior al 50 %.

ARTICULO 67º Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo o se efectúa la reincorporación el mismo terminada la comida, después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

ARTICULO 68º Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del Plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

	<i>1.ª falta</i>	<i>2.ª falta</i>	<i>3.ª falta</i>
<i>Para el personal que sólo ficha a la entrada y salida del trabajo</i>	<i>3 días</i>	<i>6 días</i>	<i>8 días</i>
<i>Para el personal que además ficha después de la comida</i>	<i>2 días</i>	<i>4 días</i>	<i>6 días</i>

ARTICULO 69º La cuarta falta de puntualidad injustificada en el período de 30 días dará lugar a la pérdida del Plus de la totalidad del mes, sin perjuicio de lo determinado en el artículo 94 de la Ordenanza Laboral.

Los retrasos de hasta cinco minutos no surtirán efectos sancionadosres. No obstante, no darán derecho a la percepción del Plus de Puntualidad del día.

ARTICULO 70º El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación de la escala del artículo 68º será por período de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida.

ARTICULO 71º Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del Plus de Puntualidad del día, al cual tampoco se percibirá en los casos en que, por permiso u otras causas, la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

ARTICULO 72.º Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción del sueldo que corresponda.

Permisos

ARTICULO 73º Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos que la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

ARTICULO 74º El personal que contraiga matrimonio disfrutará de un permiso retribuido de diez días naturales.

Pago mensual

ARTICULO 75º Todas las percepciones que el trabajador devengue, le serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que él mismo señale.

Plus de distancia y transporte

ARTICULO 76º Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los Pluses de distancia y transporte.

Complemento Plus familiar

ARTICULO 77º La bonificación del punto queda cifrada en 150,27 ptas. punto y mes.

Jefes de Equipo

ARTICULO 78º Los obreros en función de Jefes de Equipo percibirán un Plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

- Primera categoría 8,80 ptas./hora
- Segunda categoría 7,45 ptas./hora
- Tercera categoría 6,32 ptas./hora

Los Jefes de Equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un período consecutivo de un año o durante tres años en períodos alternos y cesen en su cometido, conservarán el derecho a la percepción del Plus hasta que se produzca el ascenso del trabajador o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo.

Horas extraordinarias

ARTICULO 79º Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, un valor tipo para las horas extraordinarias, el cual, teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos retributivos, será el siguiente:

	Las dos primeras Ptas./hora	Las que excedan de las dos primeras y las trabajadas en días festivos Ptas./hora
<i>Jefes de primera y asimilados:</i>		
Letras c) y d)	384	448
Letras a) y b)	327	375
<i>Jefes de segunda y asimilados:</i>		
Letras c) y d)	327	375
Letras a) y b)	277	317
Encargados y Asimilados	245	277
Primera categoría	211	245
Segunda categoría	180	205
Tercera categoría	153	172
<i>Cuarta categoría:</i>		
16 y 17 años	98	114
14 y 15 años	73	90

Se intensificará el control de las horas extraordinarias a los efectos de su supresión progresiva y se mantendrá informada mensualmente del detalle de las mismas a la Representación de los Trabajadores, recogiendo y estudiando la posible viabilidad de fórmulas que ésta presente a tal fin.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas Representaciones aceptan la necesidad de realizar las horas extraordinarias que sean imprescindibles para atender casos imprevistos y de urgente necesidad, comprometiéndose a tales efectos a trabajar hasta un máximo de veinte horas extraordinarias mensuales, dentro de los límites legales.

Trabajo nocturno

ARTICULO 80º Los trabajadores que realizan el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad en los trabajos realizados durante este período, consistente en un 40 % sobre el valor horario de los sueldos fijados en este Convenio, excluido Plus Convenio.

CAPITULO VI INSTITUCIONES SOCIALES

ARTICULO 81º La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente será del 100 % de los sueldos fijados en el Artículo 54.

ARTICULO 82º En todo caso el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

ARTICULO 83º Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo, dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa, en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados.

ARTICULO 84º Se establecerá el pago de prestaciones de la Caja de Compensación a partir del cuarenta y un día de enfermedad, fijándose el importe de aquéllas mensualmente por la Comisión Supervisora, según disponibilidades económicas e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.

ARTICULO 85º Las prestaciones que se vienen otorgando a través del régimen de cooperación a la Seguridad Social en caso de enfermedad, quedarán sin efecto, según lo reglamentado, para los trabajadores en los que se compruebe no cumplen las prescripciones médicas establecidas: reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamientos, control, etc.

Seguro de vida

ARTICULO 86º Será asegurado todo el personal de plantilla al servicio activo de la Empresa.

El Seguro Colectivo de Vida, cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de SEAT y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías.

- a) En caso de muerte, cualquiera que sea la causa que la produzca, accidente o enfermedad, el pago a los beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el Apéndice III al presente Convenio, según la categoría profesional del trabajador en la fecha de su fallecimiento. Dichos capitales se actualizarán en las mismas fechas y en igual porcentaje que los sueldos.
- b) En caso de muerte por accidente, pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.
- c) En caso de incapacidad permanente y absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a) al momento de declararse la incapacidad del asegurado a consecuencia de enfermedad o accidente corporal originado después de la iniciación del seguro.

Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y el pago de este Seguro correrá a cargo de la Empresa.

Viviendas

ARTICULO 87º El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad.

La cuantía máxima del crédito será de 60.000, — pesetas.

ARTICULO 88º En las viviendas propiedad de SEAT, ofrecidas en venta a los trabajadores, e independientemente de que el trabajador hubiera ejercido o no

su derecho a la adquisición de la vivienda, este derecho será ofrecido a la viuda o hijos que con él hubieran convivido en el momento de producirse el óbito en el plazo de seis meses, transcurrido el cual deberán desocupar la vivienda.

Comedores

ARTICULO 89º 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.

Disminuidos físicos

ARTICULO 90º La Empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los Organos Técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

En cada Centro se constituirá una Comisión Mixta, con el primordial fin de realizar un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal disminuido. Los puestos así señalados, quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.

No se considerarán disminuidos más trabajadores que los expresamente declarados como tales por los Organos Técnicos Oficiales correspondientes. No obstante, la Comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por las Comisiones Técnicas, se estime que no puedan ocupar un puesto normal de trabajo (por ej.: enfermos mentales y nerviosos).

Se mantendrá un sistema permanente de seguimiento y control de estos trabajadores.

Fondo Social

ARTICULO 91º Se crea el Fondo Social de los trabajadores de Seat, resultado de unificar la Caja de Compensación, Fondo de Asistencia Social, más cien millones de pesetas aportados por la Empresa para la vigencia de este Convenio. La parte correspondiente a la Caja de Compensación seguirá utilizándose para los fines para los que fue creada.

Esta cantidad será repartida entre todos los Centros de Trabajo de la Sociedad proporcionalmente a su plantilla.

Será utilizado primordialmente en ayudas individuales a trabajadores de Seat con hijos subnormales; excepcionalmente en ayudas individuales a trabajadores que hayan causado baja por pasar a larga enfermedad y cuyas circunstancias personales o familiares sean difíciles. Además, éstas ayudas podrán ir destinadas a trabajadores de Seat que tengan algún familiar directo a su cargo con deficiencia, y que esté reconocido por la Seguridad Social.

Antes del primero de abril de 1978 la Representación de los Trabajadores propondrá a la Dirección el cuadro de contingencias y situaciones, de carácter individual referidas a trabajadores de la plantilla Seat a las que podrán dedicarse estas ayudas y la cuantía máxima de las mismas.

Logrado el acuerdo sobre el punto anterior, la Representación de los Trabajadores de cada Centro tendrá a su cargo el control y distribución de estas ayudas.

La Dirección admite que puedan aplicarse fondos de un Centro para cubrir las necesidades de otros si la Representación de los Trabajadores de los Centros afectados lo solicitasen conjuntamente.

Ayuda Escolar

ARTICULO 92º La Ayuda Escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Niños de 4 a 5 años	300 pesetas mes
Niños de 6 a 9 años	440 pesetas mes
Niños de 10 a 14 años	500 pesetas mes

Dicha Ayuda Escolar:

- a) Se abonará por cursos completos, cuyo inicio se tiene establecido en 1º de octubre, por no variar el proceso administrativo, aunque, no obstante, se abonará también el mes de septiembre.
- b) El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes de 1º de octubre.
- c) Permanecerán cobrando la Ayuda Escolar todos los niños hasta la edad de 14 años, inclusive los de 15 años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

CAPITULO VII DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 93º Los Organos de Representación de los trabajadores, en su rela-

ción con la Dirección de la Empresa, serán informados de los aspectos de la actividad empresarial que tengan interés para los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Estos Organos participarán en la gestión de las instituciones de carácter social, e, incluso, en los casos acordados en este Convenio, los gestionarán directamente.

ARTICULO 94º La mujer trabajadora tendrá acceso a cuantas pruebas de Promoción se convoquen para cualquier especialidad.

ARTICULO 95º Los Comités de Seguridad e Higiene de cada Centro de Trabajo participarán en la redacción y aprobación de las Normas Técnicas de prevención de riesgos profesionales.

ARTICULO 96º En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante el año 1978, la Dirección de la Empresa suspenderá el ejercicio de la potestad de conceder a título individual incremento de letras, de las establecidas en las escalas vigentes.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Durante el período 1-1-78 al 31-12-78, ambas partes convienen en instaurar el sistema de «negociación abierta», para el análisis, estudio y perfeccionamiento de determinadas instituciones contenidas en el presente Convenio, regulándose por las siguientes prescripciones:

1. Estarán incluidas las instituciones que se relacionan:
 - Productividad del Personal: Primas y premios de producción.
 - Fábricas
 - División Comercial
 - Promoción, Formación y Clasificación Profesional
 - Horario flexible y jornada continuada
 - Seguro de vida
2. Serán tratadas por Comisiones Mixtas y Paritarias, formadas por Representantes de los trabajadores y de la Dirección, en número máximo de cuatro miembros por cada Representación.

3. Habrá una Comisión para cada uno de los temas señalados en el punto 1), excepto para el Horario flexible y jornada continuada que se tratará a nivel de Centro por Comisiones específicas.

4. En cada una de estas Comisiones, la Representación de los trabajadores estará dirigida por un Coordinador, elegido por los trabajadores entre los miembros de la Deliberadora del VIII Convenio Colectivo, que no podrá ser sustituido salvo causa de fuerza mayor.

5. Cada Comisión podrá señalar su régimen de trabajo, fijándose el plazo quince días como período máximo entre cada una de sus reuniones.

6. Los acuerdos que se alcancen, excepto en sus percepciones económicas, cuyos efectos se aplazan en todo caso al 1-1-79 comenzarán a regir al día siguiente de su adopción.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se acuerda dejar sin efecto ni aplicación los siguientes Artículos del Reglamento de Trabajo en la Empresa:

1	36	58	94	147	169
2	38	59	95	149	170
3	39	60	109	150	171
4	40	61	111	151	172
8	41	62	113	152	173
13	42	64	114	153	174
15	43	66	116	154	175
22	44	67	121	156	176
23	45	69	122	157	177
24	46	71	124	158	178
25	47	75	132	159	179
26	48	77	133	160	180
27	49	81	134	161	181
28	50	82	135	162	182
29	51	83	136	163	183
30	52	84	138	164	192
31	53	89	139	165	194
32	54	90	141	167	195
33	55	91	142	168	
34	56	92	144		
35	57	93	145		

Disposición transitoria

APENDICE I

Primas y premios de producción:

El redactado corresponde al del VII Convenio mientras no se llegue a sustituir por los resultados de la negociación abierta.

APENDICE II

Promoción y Formación:

El redactado corresponde al del VII Convenio mientras no se llegue a sustituir por los resultados de la negociación abierta.

APENDICE III

SEGURO DE VIDA

TABLAS DE CAPITAL ASEGURADO

	Primer semestre 1978	Segundo semestre 1978
<i>Cucarta categoría</i>		
14 años	596.628	741.564
15 años	696.852	841.824
16 años	773.964	918.936
17 años	843.876	988.848
<i>Tercera categoría</i>		
a)	1.087.488	1.232.460
b)	1.149.804	1.294.776
c)	1.211.364	1.356.336
<i>Oficial 3ª</i>		
a)	1.149.804	1.294.776
b)	1.211.364	1.356.336
c)	1.273.572	1.418.544
<i>Segunda categoría</i>		
a)	1.211.364	1.356.336
b)	1.273.572	1.418.544
c)	1.337.544	1.482.516

Primera categoría

a)	1.337.544	1.482.516
b)	1.402.632	1.547.604
c)	1.470.708	1.615.680
d)	1.542.492	1.687.464

Encargos y asimilados

a)	1.470.708	1.615.680
b)	1.542.492	1.687.464
c)	1.609.632	1.754.604
d)	1.689.444	1.834.416

Jefes de 2ª y asimilados

a)	1.609.632	1.754.604
b)	1.689.444	1.834.416
c)	1.793.664	1.938.636
d)	1.897.596	2.042.568

Jefes de 1ª y asimilados

a)	1.793.664	1.938.636
b)	1.897.596	2.042.568
c)	2.009.412	2.154.384
d)	2.120.076	2.265.048

PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCION

De acuerdo con los Artículos 5º y 10º del Apéndice I del Convenio Colectivo, en anexos números 1, 2, 3 y 4 se publican los módulos (M) vigentes desde 1-1-78 y que se utilizarán como base en el cálculo de la prima horaria o premio de producción del personal.

Asimismo, en anexo nº 5, se especifica una tabla orientativa de primas, valores horarios brutos, para la mano de obra directa.

DIRECTOS DE PRODUCCION PRINCIPAL

Valores brutos del módulo en función del rendimiento
(Vigentes a partir 1-1-78)

<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>	<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>
75	2,07	93	8,06
76	2,40	94	8,39
77	2,74	95	8,73
78	3,07	96	9,06

Rendimiento	Módulo	Rendimiento	Módulo
79	3,40	97	9,39
80	3,73	98	9,72
81	4,07	99	10,06
82	4,40	100	10,39
83	4,73	101	10,44
84	5,07	102	10,49
85	5,40	103	10,55
86	5,73	104	10,60
87	6,06	105	10,66
88	6,40	106	10,70
89	6,73	107	10,76
90	7,06	108	10,81
91	7,39	109	10,86
92	7,73	110	10,92

DIRECTOS DE PRODUCCION PRINCIPAL EN PRENSAS GRANDES
 Valores brutos del módulo en función del rendimiento
 (Vigentes a partir 1-1-78)

<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>	<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>
75	2,07	93	8,89
76	2,44	94	9,26
77	2,83	95	9,64
78	3,20	96	10,02
79	3,58	97	10,39
80	3,97	98	10,77
81	4,34	99	11,16
82	4,72	100	11,53
83	5,10	101	11,91
84	5,48	102	12,30
85	5,85	103	12,67
86	6,24	104	12,73
87	6,61	105	12,77
88	6,99	106	12,83
89	7,36	107	12,88
90	8,75	108	12,93
91	8,13	109	12,98
92	8,50	110	13,03

Nota: Para el cálculo de la prima de incidencias se aplican los mismos módulos que para el resto del personal directo de Fábrica.

DIRECTOS DE PRODUCCION INTERIOR Y OTROS INDIRECTOS A RENDIMIENTO MEDIDO

Valores brutos del módulo en función del rendimiento
(Vigentes a partir 1-1-78)

<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>	<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>
75	2,21	93	8,68
76	3,00	94	8,85
77	3,70	95	8,98
78	4,29	96	9,11
79	4,82	97	9,21
80	5,32	98	9,34
81	5,74	99	9,44
82	6,11	100	9,54
83	6,47	101	9,64
84	6,77	102	9,74
85	7,06	103	9,84
86	7,33	104	9,90
87	7,56	105	10,00
88	7,79	106	10,07
89	7,99	107	10,13
90	8,19	108	10,23
91	8,35	109	10,30
92	8,55	110	10,37

INDIRECTOS

Valores brutos del módulo en función del rendimiento

<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>	<i>Rendimiento</i>	<i>Módulo</i>
75	3,93	93	6,77
76	4,09	94	6,93
77	4,25	95	7,09
78	4,41	96	7,25
79	4,57	97	7,41
80	4,72	98	7,56
81	4,88	99	7,72
82	5,03	100	7,88
83	5,19	101	8,03
84	5,35	102	8,19
85	5,51	103	8,35
86	5,67	104	8,51
87	5,83	105	8,67
88	5,99	106	8,83
89	6,14	107	8,98
90	6,30	108	9,14
91	6,45	109	9,30
92	6,61	110	9,45

**PRIMAS HORARIAS DE LA MANO DE OBRA DIRECTA.
VALORES BRUTOS A PARTIR 1º ENERO DE 1978**
(No afecta al personal de Prensas Grandes)

PRODUCCION				
Rendi- miento	Especialista Ptas./hora	Oficial 3ª Ptas./hora	Oficial 2ª Ptas./hora	Oficial 1ª Ptas./hora
75	6,21	6,83	7,66	8,49
80	11,19	12,31	13,80	15,29
85	16,20	17,82	19,98	22,14
90	21,18	23,30	26,12	28,95
91	22,17	24,39	27,34	30,30
92	23,19	25,51	28,60	31,69
93	24,18	26,60	29,82	33,05
94	25,17	27,69	31,04	34,40
95	26,19	28,81	32,30	35,79
96	27,18	29,90	33,52	37,15
97	28,17	30,99	34,74	38,50
98	29,16	32,08	35,96	39,85
99	30,18	33,20	37,22	41,25
100	31,17	34,29	38,44	42,60

INCIDENCIAS				
Rendi- miento	Especialista Ptas./hora	Oficial 3ª Ptas./hora	Oficial 2ª Ptas./hora	Oficial 1ª Ptas./hora
75	3,73	4,35	5,18	6,00
80	6,71	7,83	9,33	10,82
85	9,72	11,34	13,50	15,66
90	12,71	14,83	17,65	20,47
91	13,30	15,52	18,48	21,43
92	13,91	16,23	19,33	22,42
93	14,51	16,93	20,15	23,37
94	15,10	17,62	20,98	24,33
95	15,71	18,33	21,83	25,32
96	16,31	19,03	22,65	26,27
97	16,90	19,72	23,48	27,23
98	17,50	20,41	24,30	28,19
99	18,11	21,13	25,15	29,17
100	18,70	21,82	25,98	30,13

Nota: Esta relación no incluye las primas horarias correspondientes a todos los rendimientos, pero sí los más corrientes.

Como siempre los valores de estas primas horarias vendrán afectados por coeficiente de calidad de cada mes, correspondiendo por lo tanto los valores de la presente tabla a un coeficiente de calidad C-1.

Barcelona, 27 Enero 1978



Comissions Obreres de Catalunya

Edita: CC.OO. de Seat

Preu: 20, — Ptes.

UAB
Biblioteca de Comunicació
i Hemeroteca General
CEDOC