

BASES PARA EL ANTEPROYECTO DE CONVENIO

Documento elaborado por el Jurado Central para someter a discusión por los enlaces.

El presente documento es una base de discusión de los enlaces ante el próximo convenio. Su objetivo es que entre todos sentemos unos criterios acerca de aquellos puntos fundamentales que entran en la discusión de un convenio. Nos hemos limitado adrede a unos pocos puntos-clave pensando de que las reuniones con los trabajadores, del trabajo de las comisiones, de las encuestas, del contacto diario etc. saldrán los demás mucho mejor matizados de lo que podríamos hacer nosotros.

A la hora de confeccionar un anteproyecto surge la pregunta ¿Cuanto vamos a pedir? No falta quien dice que se debe pedir en consonancia con la situación económica de la compañía. Otros opinan que hay que hacer la del gitano: pedir mucho para luego rebajar. En nuestra opinión, se debe pedir lo que entendemos es justo, es decir, lo que creamos responde a nuestras necesidades. Arrastramos varios convenios en los que nuestras reivindicaciones no han sido atendidas ni de lejos, por lo tanto las peticiones para éste convenio, si han de ser las justas, serán necesariamente altas. ¿Van a ser atendidas estas peticiones? Toda negociación es una relación de fuerza entre las partes. Un acuerdo justo es aquel que, sin hacer cesión de nuestros objetivos, nos permita avanzar hacia ellos, nos ponga en mejores condiciones de conseguirlos. Por tanto, llegaremos a un acuerdo mejor o peor según la fuerza que los trabajadores hayamos acumulado.

Hechas estas consideraciones pasamos a exponer nuestros puntos de vista:

1. Salario

Entendemos ante todo, que el aumento de salario que se pida debe ser igual para todos, ya que la vida sube para todos. Esta es la manera de no fomentar las divisiones, sino, al contrario, unificar el interés de todos.

Las tres columnas en que actualmente está dividido el salario deben unificarse en una sola ya que los conceptos "prima de productividad global" y "prima mínima a la producción" deben incluirse como salario base, ya que en realidad lo son. Todos los demás conceptos salariales deberían calcularse sobre éste nuevo salario base.

El aumento del coste de la vida para 1.974 superó el 17%. Para éste año se prevén cifras mayores. Quiere esto decir que ya solo en concepto de carestía de vida el aumento que tenemos es importante. Por poner un ejemplo, si a 31 de diciembre pasado una simple revisión salarial nos supuso más de 4.000 pts/mes de promedio, para éste convenio nos debemos colocar en cifras bastantes más altas.

2. IRTP y Seguridad Social

El sistema tributario español grava más al trabajo que al capital. Pedir que el IRTP sea pagado por la empresa significa que sea el capital y no el trabajo quien corra con éste impuesto, que de hecho, hace que paguemos un impuesto de lujo por trabajar.

La Seguridad Social Española, al contrario de lo que ocurre en otros países, es financiada fundamentalmente por los trabajadores, pero no es administrada por nosotros. Entendemos que la Seg. Social debe ser financiada por el capital y por el Estado y controlado por los trabajadoras. En éste sentido, los descuentos por Seguridad Social deben correr por cuenta de la Compañía, en particular ahora, cuando se espera un nuevo incremento del descuento por Seguridad Social para el próximo mes de marzo.

Resumiendo éstos dos puntos proponemos que se pida un aumento líquido (libre de impuestos) y que la tabla salarial del convenio resultante sea también líquida.

De éste modo cargaremos los descuentos a la compañía y no nos haremos cargo del aumento de los descuentos.

La cantidad a pedir, es algo a decidir por todos.

3. Quiéruenos

Es un sentir general que se convierta en trienios.

4. Jubilación

La Compañía destina actualmente unos fondos al Plan de Pensiones con los cuales garantiza unos mínimos. Al ir aumentando la parte que paga la S.S. la Compañía va ahorrando años tras años ya que va siendo menos la parte que paga ella. Por otro lado las pensiones no quedan sujetas a revisión automática con lo que, a medida que suben los precios, van quedando desfasadas. Esta es la hora de que resolvamos de una vez el problema de la jubilación.

Creemos que la solución más sentida por todos es que la jubilación se haga a los 60 años con el 100% del salario real, revisable del mismo modo a como la haga su categoría profesional en los Convenios.

5. Jornada de Trabajo

Como en todos los Convenios, se vuelve a hablar de jornada partida. Debemos

sentar el principio claro de que toda reducción de jornada se haga sobre la base de no aceptar partición de la jornada.

Pensamos que éste convenio, como mínimo, se debe igualar la jornada de talleres a la de oficinas para pasar inmediatamente a reducir jornada eliminando sábados del verano, días de Semana Santa y de Navidad.

6. Vacaciones

En éste terreno, se debe estar al mes natural o a los 25 días laborables.

7. Revisión

Creemos que deberán pactarse revisiones semestrales con el coste de la vida aumentado en un cierto número de enteros en función de un baremo que aumente con el coste de la vida a fin de compensar lo que perdemos por el hecho de que la vida sube desde el día siguiente al aumento salarial y porque el índice elaborado por el INE no se ajusta a la realidad de un trabajador.

8. Garantía del puesto de trabajo

Estimamos que la empresa se comprometa a readmitir a todos los despedidos por motivos laborales y socio-políticos, y, en particular, renuncie a hacer uso del artículo 103.

9. Derechos Sindicales

Aún cuando no son pactados en convenio, nos ratificamos en la petición pública de los derechos sindicales elementales, actualmente en vigor en la mayoría de los países, a saber,

- Sindicato Obrero único independiente de los patronos, del Estado y de cualquier otra institución.
- Derecho de huelga
- Derecho de reunión
- Libertad de expresión
- Libertad de asamblea
- Amnistia para todos los sancionados por motivos laborales y socio-político .



Madrid, 4 de Octubre de 1975

Fdo. A. Pinedo
Secretario