

HOJA INFORMATIVA n.º 12/75

DEL JURADO DE EMPRESA DE STANDARD ELECTRICA

Depósito legal: M. 37.438 - 1975

MADRID, NOVIEMBRE 1975

Esta hoja tiene por objeto informar a todos los trabajadores del anteproyecto de Convenio.

El V Convenio Colectivo tiene una importancia capital para todos los trabajadores. Nuestros salarios, nuestras condiciones de vida y trabajo van a ser negociadas por dos años. Lo que salga de este Convenio, bueno o malo, va a influir en nuestras vidas de un modo muy serio. Ningún trabajador de Standard debe inhibirse ante el Convenio.

Cómo se ha elaborado el Anteproyecto del Convenio

El lema que guía a la actual representación sindical es el de facilitar al máximo la participación de los trabajadores en la discusión y toma de decisiones de todo lo que nos afecte.

El anteproyecto de Convenio ha sido el fruto de una gran participación de todos. A lo largo de un mes, que ha durado la fase de elaboración, se han realizado encuestas, de las que se han recogido más de 9.000. Las encuestas han dado una base de discusión para las reuniones de trabajadores, a las que han asistido no menos de 8.000 compañeros entre los distintos centros de trabajo. Varios miles han hablado en estas reuniones, opinando sobre todos los puntos.

Los enlaces han canalizado muchas opiniones, que también se han tenido en cuenta. Por último, en Secretaría del Jurado se han recibido numerosos escritos con sugerencias que han sido estudiadas.

Las Asambleas de Enlaces han ido recogiendo todo esto y conjuntando criterios.

El Jurado Central, por último, ha redactado el texto definitivo.



Quién negocia el Convenio

Por acuerdo de la Asamblea de Enlaces, la Comisión deliberadora, por parte de los trabajadores, son los vocales del Jurado Central. Además asisten, como expertos, los Secretarios de Toledo, Instalaciones y Villaverde:

La Comisión Deliberadora es tan solo un portavoz de los trabajadores. Somos todos los trabajadores, en definitiva, quienes vamos a decidir lo que firmamos y lo que rechazamos. Somos todos los trabajadores quienes negociamos el Convenio.

En cada reunión de negociación, la Comisión Deliberadora publicará una hoja informativa de lo ocurrido.

Cómo conseguir un buen Convenio

El resultado del Convenio no va a depender sólo de la habilidad de los que negocian, sino, sobre todo, de la **UNIDAD** que mostremos todos los trabajadores y de nuestra **FIRMEZA** a la hora de defender nuestras peticiones. El Convenio es para todos y todos debemos defenderlo.

Anteproyecto de Convenio (Resumen de los puntos.)

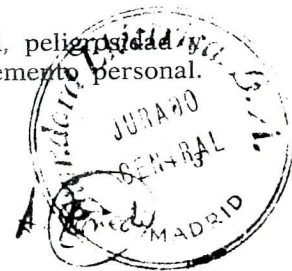
- 1. AMBITO DE APLICACION.**—A todo el personal de Standard.
- 2. VIGENCIA.**—Dos años.
- 3. COMPENSACION.**—Las mejoras pactadas en normas de rango superior (convenios Provinciales, Ordenanzas, etc.) son de aplicación cuando individualmente y en cómputo anual sean superiores al presente Convenio.
- 4. ABSORCION.**—Se respetan las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio.
- 5. JORNADA DE TRABAJO.**—Máxima de cuarenta y una horas y media semanales en invierno y treinta y seis horas semanales en verano. Jornada continuada.
El turno de tarde no saldrá después de las diez de la noche y no trabajará el sábado.
El turno de noche desaparece.
La distribución de la jornada, de acuerdo con los puntos anteriores, se establecerá por acuerdo del Jurado de cada centro.
- 6. VACACIONES.**—Un mes para todos.
- 7. FESTIVIDADES.**—Las que tenemos actualmente.



- 8. CLASIFICACION DEL PERSONAL.**—Creación de una Comisión Parasitaria de Promociones que modifique la actual clasificación y proponga un Plan de Promociones en el marco del Reglamento de Régimen Interior.
- 9. AUMENTOS SALARIALES.**—Aumento de 11.621 pesetas netas al mes no absorbibles, incluidas las pagas extras.
- 10. TABLA SALARIAL.**—Todas las cantidades en pesetas netas.

PERSONAL HORARIO		PERSONAL MENSUAL	
Grupo Salarial	Salario Base Pts./día	Grupo Salarial	Salario Base Pts./mes
A... ..	824,81	1... ..	25.839
B... ..	828,61	2... ..	26.195
C... ..	840,90	3... ..	26.998
D... ..	853,21	4... ..	28.079
E... ..	879,01	5... ..	29.459
Aprendiz 14 años	543,93	6... ..	30.936
» 15 »	572,93	7... ..	32.893
» 16 »	604,80	8... ..	35.154
» 17 »	635,21	9... ..	37.611
		Botones... ..	19.625
		Botones más 18 años y aspirante	24.643

- 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**—Tres pagas:
 - 18 de julio, de un mes de sueldo o treinta días de jornal.
 - Navidad, ídem íd., íd., íd.
 - Beneficios, que será igual para cada trabajador y será el promedio de una nómina mensual.
- 12. HORAS EXTRAS.**—Las horas extras se calcularán sobre las horas laborables anuales y además se recargarán con un 100 por 100, salvo que se hagan nocturnas o en festivos, en cuyo caso se incrementarán en un 200 por 100.
- 13. PLUS DE ANTIGUEDAD.**—Trienio al 50 por 100 del salario base más el complemento personal.
- 14. PLUSES REGLAMENTARIOS.**—Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad al 20 por 100 del salario base más complemento personal. Plus de nocturnidad al 100 por 100 del salario base.



15. **OTROS PLUSES.**—El resto de los pluses se incrementarán en la misma proporción en que aumente la tabla salarial en cada categoría.
Se crean los pluses de Insularidad, de Movilidad y de Penosidad para el sistema PC32, todos ellos para el Departamento de Instalaciones.
16. **JUBILACION.**—A los sesenta años. La pensión de jubilación será el salario base más el plus de antigüedad, más gratificaciones extraordinarias, más el complemento personal.
El personal actualmente jubilado percibirá esta pensión de jubilación.
17. **VIUDEDAD.**—La Compañía dará trabajo en la Empresa a las viudas de los trabajadores. Cuando por condiciones de salud o familiares, probadas ante la Comisión Paritaria, no pudieran incorporarse al trabajo y, mientras la Empresa no facilite puestos de trabajo, las viudas percibirán una pensión igual a la pensión de jubilación establecida en la cláusula anterior.
A las viudas que trabajan en la Compañía se les respetan las percepciones que vienen recibiendo.
18. **ORFANDAD.**—Los huérfanos de padre y madre percibirán una pensión igual a la de jubilación hasta la edad de dieciocho años.
19. **INCAPACIDAD LABORAL.**—En todos los casos de incapacidad e invalidez se garantiza el salario base más antigüedad, más gratificaciones extraordinarias, más el complemento personal.
Los dos descansos por maternidad serán considerados incapacidad laboral.
Se extienden estos beneficios a todo el personal que está actualmente en estas situaciones.
20. **SERVICIO MILITAR.**—Los trabajadores en filas cobrarán el salario base y las gratificaciones extras.
21. **AYUDA ESCOLAR.**—10.000 pesetas netas al año para cada hijo entre tres y dieciocho años.
22. **AYUDA PARA ESTUDIOS.**—10 millones de pesetas netas anuales.
23. **CREDITOS PARA VIVIENDAS.**—35 millones de pesetas netas anuales.
24. **ECONOMATO.**—Reparto a domicilio para todos.
25. **AYUDA PARA REHABILITACION Y ENSEÑANZAS ESPECIALES.** 80 por 100 de los gastos de rehabilitación y enseñanzas especiales para los hijos de los trabajadores que necesiten este tipo de atención.
26. **REVISION DEL CONVENIO.**—Revisión semestral, no absorbible, con el coste de vida, más el 50 por 100 del coste de vida, aplicado al salario base. En el mismo porcentaje se actualizarán primas, pluses y dietas. La revisión alcanzará a las cláusulas 16 a 20.
27. **AMNISTIA SINDICAL.**—Readmisión de los despedidos. Levantamiento de sanciones. Apertura del bar de Ramírez Prado. Comproso de la Empresa de no despedir a ningún trabajador en caso de conflicto laboral. Petición a la Compañía de que se adhiera a la petición de amnistía para todos los presos políticos.
28. **DERECHOS SINDICALES.**—La representación sindical, por acuerdo de los trabajadores, se pronuncia por un Sindicato democrático y unitario, independiente de los patronos y de cualquier otra institución.
— Derecho de huelga.
— Libertad de expresión.
— Libertad de reunión.
— Derecho a hacer asambleas, sin más trámite que la voluntad de los trabajadores para efectuarlos.
— Amnistía para todos los presos por motivos políticos y socio-laborables.
Se pide a la parte económica se pronuncie a favor del reconocimiento de estos derechos.
29. **PLUS DE DISTANCIA Y COMPENSACION POR GASTOS DE TRANSPORTES.**
4 pesetas/km. para la fábrica de Santander.
51,60 pesetas por día trabajado para Villaverde y Toledo.
Revisión trimestral.
30. **DIETAS.**—1.200 pesetas netas diarias y 600 pesetas de media dieta, abonándose con una quincena de anticipación.
31. **COMPENSACION DE GASTOS DE TRANSPORTES PARA LA DIVISION DE INSTALACIONES.**—200 pesetas mínimo de gastos de taxi. Compensación por transporte de herramientas y maletas igual a la de los mozos de la Renfe.



Tiempo de viaje, tiempo de trabajo.

Un día antes y un día después de cada viaje de larga distancia, libres.

Tres horas para los traslados de corta distancia.

Prohibición de viajar los sábados y festivos.

32. **TRASLADOS PARA LA DIVISION DE INSTALACIONES.**—Creación de un turno rotativo. Consideraciones especiales para los mayores de cincuenta años, los que tengan hijos subnormales, los que estén cursando estudios y los enfermos.

Comités Nacional y Regionales que reglamenten y controlen los traslados.

Consideración de accidentes de trabajo los accidentes sufridos por los trabajadores que opten por trasladarse en sus medios propios.

Abono de los gastos que origine el cambio de localidad.

33. **INSTALACIONES DE SANTANDER.**—Se le aplican las cláusulas 30, 31 y 32.

34. **COMISION PARITARIA.**—Tomará acuerdos por mayoría de dos tercios.



Informe económico

Publicamos a continuación algunas cifras que pueden ser de interés para entender la marcha económica de la Empresa.

En el apartado a) se da la cifra de beneficios de Standard.

En el apartado b) se muestra una comparación de los sueldos-convenio de cuatro de las más importantes Empresas del Metal. Como se ve, Standard ocupa el último lugar en todas las categorías.

En el apartado c) se compara la facturación total anual de esas cuatro Empresas y los beneficios brutos (es decir, antes de descontar impuestos) de todas ellas. A pesar de que Standard vende casi la mitad que Seat, obtiene cerca de siete veces los beneficios que esta Empresa.

En el apartado d) se muestra la evolución de Standard a lo largo de los años, y en el cuadro e) se hace una comparación relativa. Así, mientras los beneficios se han multiplicado 13,44 veces en los últimos catorce años, el salario medio sólo ha crecido 5,33 veces, siendo, junto con el número de trabajadores en plantillas, la magnitud que menos ha crecido.

- a) **Beneficios.**—Los beneficios alcanzados por Standard Eléctrica en el año 1974 han sido:

Beneficios netos (después de impuestos)...	1.788 millones de ptas.		
Beneficios por aplicación de la Ley 12/73 (Regularización de Balances)...	2.631	»	»
Total...	4.419	»	»

- b) **Comparación de sueldos brutos anuales según Convenio. Año 1975.**

	Especialista	Oficial 1.ª Taller	Aux. Adm.	Oficial 1.ª Adm.
STANDARD...	210.350	235.544	221.154	262.766
SEAT	293.468	369.381	293.468	369.381
FASA	309.860	353.659	328.952	396.843
PEGASO	259.709	374.625	303.735	374.625

Las cantidades de cada columna son pesetas brutas.

- c) **Comparación de beneficios y ventas. Año 1974.**

Todas las cantidades en millones de pesetas.

	VENTAS	BENEFICIOS BRUTOS (antes de impuestos)
SEAT	48.030	372
STANDARD	25.065	2.963
PEGASO	19.804	276
FASA	24.321	(-127)



No se incluyen en los beneficios las plusvalías obtenidas por la Ley de Regularización de Balances.

- d) **Evolución de la actividad económica de Standard Eléctrica:**

	1974	1970	1965	1960	
VENTAS...	25.065	10.838	5.842	1.378	(millones ptas.)
BENEFICIOS NETOS...	1.788*	1.001	453	133	»
PATRIMONIO NETO ...	9.278*	5.003	2.626	984	»
SALARIO MEDIO ...	329.557	192.734	109.843	61.885	(pts. al año)
PARTICIPACION DE SUELDOS Y SALARIOS SOBRE VENTA ...	26,6 %	29,1 %	29,8 %	31,9 %	

* En estas cifras no se incluyen las plusvalías por aplicación de la Ley 12/73 sobre Regularización de Balances.

Los salarios medios se obtienen dividiendo el total de sueldos y salarios (se incluye primas, horas, pluses, etc.) entre el total de trabajadores.

e) **Evolución de la actividad económica de Standard Eléctrica en números índice.**

Este cuadro es el mismo que el anterior, pero pone de manifiesto la evolución relativa de cada magnitud.

	1974	1970	1965	1960
VENTAS... ..	1.819	786	424	100
BENEFICIOS NETOS	1.344	753	341	100
PATRIMONIO NETO	943	508	267	100
N.º DE TRABAJADORES.	284	230	223	100
SALARIO MEDIO... ..	533	311	177	100

EL DECRETO-LEY SOBRE PROGRAMA ESPECIAL DE MEDIDAS ECONOMICAS COYUNTURALES

Acaba de publicarse un decreto-ley que contiene algunas medidas de especial interés para los trabajadores de Standard. Dejando aparte las subidas de las tarifas eléctricas, la gasolina, etc., el decreto prorroga la limitación de aumentos salariales pactados en convenio hasta un tope equivalente al alza del coste de la vida más tres enteros, lo cual está por muy debajo de las peticiones que hemos expresado en el anteproyecto del Convenio. Ni que decir tiene que esto dificulta enormemente la negociación del Convenio. La postura que deba adoptarse cara a la negociación ante este decreto es algo a decidir por todos los trabajadores.

AL JURADO DE EMPRESA

DOY MI APOYO al Anteproyecto del Convenio contenido en esta hoja informativa.

Firma:



AL JURADO DE EMPRESA

NO DOY MI APOYO al Anteproyecto del Convenio contenido en esta hoja informativa.

Firma: