

ANTE LOS ULTIMOS AVISOS DE LA DIRECCION

Recientemente, la Dirección de la Compañía ha publicado dos avisos y una hoja informativa ante los cuales no podemos callar. Queremos simplemente, aclarar algunos conceptos que en ellos se vierten y fijar claramente nuestra postura.

1º ¿ Es tendenciosa la información del Jurado?

Este Jurado se ha propuesto llevar a todos los trabajadores una información clara de la negociación del Convenio. En todo momento hemos explicado en pesetas contantes y sonantes, en que consiste la oferta de la Empresa al objeto de evitar, como ya ha ocurrido en otros Convenios, que se acepte una oferta creyendo que se va a cobrar una cosa y luego se cobra otra. Ponemos dos ejemplos:

La Compañía dice que ofrece un aumento de 4.474 pts al mes para el peón. Nosotros hemos aclarado que esa cantidad se compone de dos partes:

- Un aumento en salario de 2.870 pts/mes brutas, equivalentes a menos de 2.526 pts/mes netas.
- La parte proporcional de la paga extraordinaria que es de 1.604 pts. al mes brutas, equivalentes a 1.412 pts/mes netas.

Hablar de un aumento de 4.474 pts al mes sin explicar lo demás podría hacer creer al trabajador que su salario se vería incrementado en esa cifra, cuando en realidad, no es así. Su salario se va a ver incrementado en 2.526 pts/mes líquidas y, además va a percibir una gratificación extraordinaria que, cobrada de una sola vez le supondría 19.761 pts. y distribuida en 14 mensualidades tocaría a 1.412 pts/mes.

Otro ejemplo es cuando la Compañía afirma que " en condiciones habituales de trabajo, un especialista medio (soltero con cinco años de antigüedad en la Compañía) devengaría en 1.976 una remuneración total de 326.283 pts. sin incluir horas extraordinarias". Muchos especialistas se preguntan ¿ es eso lo que ganaríamos el próximo año?. Nosotros aclaramos que un especialista ganará en 1.976 lo siguiente:

- En concepto de salario, 237.852,- pts. líquidas
- Por cada quinquenio, 6.300,- " "
- En concepto de prima, una cantidad variable que depende del puesto de trabajo, del tipo de trabajo, de la eficacia obtenida, etc. Conviene señalar que la oferta de la Empresa significa un aumento del 19,1% en el salario base, sobre el cual se calculan las primas, pero también un aumento del 19,1% en la prima mínima a partir de la cual se cobra el excedente de prima. Con éstos datos, cada especialista puede hacer cuenta de cuanto va a cobrar de prima, porque cada caso es distinto. Hubiese sido interesante que la Compañía hubiese usado como ejemplo la remuneración total de un auxiliar administrativo, que no cobra prima.

Cuando comenzamos a negociar el Convenio nos propusimos dos cosas:

- Una: que cada trabajador recibiera una información clara y veraz de lo que se está ofreciendo.
- Otra: que fuesen los trabajadores quienes decidiesen lo que hay que aceptar y lo que no hay que aceptar.

Así lo venimos haciendo. Si esto es ser tendencioso, afirmamos que lo vamos a seguir siendo, porque nuestra tendencia es facilitar al máximo la participación del conjunto de los trabajadores en la deliberación del Convenio.

2º ¿ ES EXAGERADO NUESTRO ANTEPROYECTO?

No vamos a insistir en la forma en que se ha elaborado el Anteproyecto. Por primera vez, desde hace muchos años, los trabajadores hemos tenido la oportunidad de hablar en reuniones autorizadas exponiendo nuestros criterios. Ninguna mano oculta ha lanzado (como dice la Empresa) peticiones elevadas. Es verdad que, comparativamente a lo que hemos conseguido en

ocasiones anteriores, pedimos cantidades elevadas. Pero ¿ es mucho pedir un salario de 25.000 pts/mes, para el peón? ¿ es excesivo pedir igualación de horario? ¿ es demasiado pedir una jubilación decente? ¿ es exagerado pedir la readmisión de los despedidos?. La propia Empresa en su primera hoja informativa califica de " justas y legítimas " las propuestas contenidas en nuestro Anteproyecto. ¿ A que viene ahora decir que se han lanzado "peticiones exageradas para que toda oferta parezca ridícula"?

No es nuestra intención ridiculizar a nadie y, muchos menos, a la Compañía. Por lo demás, hemos aportados datos de todo tipo, extraídos siempre de informes oficiales, aún cuando sabemos que los datos oficiales no siempre se ajustan a la realidad.

El único dato que la Compañía aporta (la tabla publicada en la hoja informativa) contiene una inexactitud, al considerar en sueldos y salarios el total de la nomina, en lugar del salario medio. Es inexacto porque el aumento de sueldo y salarios se compone de dos partes de un lado el incremento experimentado por los salarios del Convenio, revisiones etc. y de otro, el incremento del número de trabajadores en plantilla (más de 3.000 en los cinco años considerados).

3º ¿ ESTAMOS DISPUESTOS A LLEGAR A UN ACUERDO?

En las últimas reuniones hemos ofrecido rebajar nuestras posiciones iniciales para llegar a un punto de acuerdo. ¿ Cual ha sido la respuesta de la Empresa?. Insistir en que su oferta inicial es la última. Si esto es tener voluntad de negociación, queremos que se nos explique.

Si nos pide que elaboremos un nuevo Anteproyecto, que sea vinculante, pero a la vez se nos dice que la Empresa no está dispuesta a subir su oferta. Entonces ¿ para que elaborar un nuevo Anteproyecto? una y mil veces hemos dicho que estamos dispuestos a acercar nuestras posiciones a las de la Empresa al objeto de llegar a un acuerdo en un punto intermedio. Jamás la Compañía ha dicho nada parecido.

Si negociar significa aceptar de entrada las posturas de una parte ¿ para que queremos sentarnos a una mesa de deliberación?. No somos nosotros quienes negamos el dialogo, y es falso que el Convenio se haya planteado en situación de anormalidad desde el comienzo. Como muy bien sabe la Dirección de la Compañía las dos primeras sesiones de deliberación se celebraron en un clima de normalidad. Con ello los trabajadores dabamos pruebas evidentes de buena voluntad y de intentos de dialogo. Lamentamos que éste gesto no haya sido valorado por la Dirección.

Una vez más, decimos a la Dirección, en nombre de todos los trabajadores, que estamos dispuestos a sentarnos a la mesa de deliberación en situación de normalidad laboral, si la Compañía se aviene a negociar. Llamamos a su sentido de responsabilidad para, con buena voluntad por parte de todos, llegar a la solución del conflicto, que es lo que todos necesitamos. Paciencia no nos falta, ni buena voluntad tampoco. Pero nos sobra firmeza y decisión. Sabemos que la Compañía puede adoptar " otras medidas " ya lo ha hecho otras veces. Pero con la unidad y la solidaridad de todos, superaremos todos los obstáculos.

Madrid, 27 de Diciembre de 1.975

