

nº 103 4233
CEDOC
FONS
A. VILADOT

BUTLETÍ DE L'ASSOCIACIÓ
DE VEÏNS - CENTRE SOCIAL DE

SANTS

MAIG 1975

**ELECCIONES
SINDICALES**



**LA SEGURIDAD SOCIAL
PRECIOS Y SALARIOS**

EDITORIAL

Las próximas elecciones sindicales han de constituir el acontecimiento más importante en el mundo laboral en el año 1.975.

Dada su importancia hemos creído oportuno dedicar la mayor parte del presente "Suplemento La boral" al tema de las elecciones sindicales, seguros de servir al conjunto de los trabajadores de nuestro barrio, en la línea de orientación y asesoramiento que nos hemos trazado como vocalía laboral.

La magnitud del tema ha hecho que sobre él se pronuncien casi todos cuantos, de una forma u otra están relacionados con el mundo del trabajo: Uniones de Técnicos y Trabajadores; Delegados de Sindicatos; Asambleas de Cargos Sindicales y de Trabajadores sin cargos, Uniones de Empresarios, etc.

... "DE LOS HOMBRES QUE SE ELIJAN DEPENDERAN LOS SINDICATOS FUTUROS" ha dicho Miguel Martín Martín, presidente de la U.T.T. del Sindicato del Metal de Viladecans, en una entrevista a Tele/Expres (26-marzo). Preguntado en dicha entrevista sobre como deberían ser a su juicio los futuros sindicatos, responde: "... considero que deberían ser sindicatos auténticamente obreros y democráticos, independientes por descontento de la patronal e incluso de la Administración. Opino también que debería desaparecer la figura del ministro de Relaciones Sindicales. Así que hablamos de unos sindicatos claramente obreros y democráticos, para que sea así, todos sus militantes deben ser elegidos por la base. Los sindicatos además deben ser independientes de todo poder de partido político. ..."

Socías Humbert por su parte, ante Cambio-16, comentaba refiriéndose a ese futuro sindicato: "... El sindicato deberá ser, en primer lugar, unitario, porque el movimiento obrero es uno, y de ahí deriva su fuerza. Deberá moverse en un marco de expresión libre y espontánea, amparado en un derecho total de reunión. La regulación del derecho de huelga es, por otra parte, un requisito indispensable a la expresión de la realidad sindical, ... y finalmente el sindicato deberá ser totalmente independiente del Estado. A todos los niveles.

Por último, el Pleno de la Unión de Técnicos y Trabajadores del Metal aprobó en su última reunión en febrero último, pedir al Congreso Sindical: 1) Autonomía total de los Sindicatos sin que interfiera la Administración en ellos. 2) Independencia de las organizaciones profesionales, es decir, que se desglosen las Uniones de Trabajadores y Técnicos en plena autonomía de funcionamiento. 3) Desaparición de la figura del Ministro de Relaciones Sindicales como ministro del Gobierno, quedando este como secretario de la Organización Sindical. 4) Representatividad a todos los niveles dentro de la Organización Sindical.

*Derecho de huelga, de reunión, expresión y asociación.
Autonomía Sindical respecto a la Patronal, al Gobierno y al Estado.
Democratización total de los sindicatos
Plena representatividad a todos los niveles.*

Estas son en síntesis las aspiraciones de los trabajadores con las que coinciden y son un reflejo las declaraciones que hemos reproducido.

Y con estas aspiraciones generalizadas van a celebrarse las próximas elecciones sindicales, convocadas —en principio— para el próximo mes de mayo. Fernández Sordo, Ministro de Relaciones Sindicales ha anunciado con anterioridad que la renovación de los cargos va a ser esta vez en su totalidad.

También la Patronal debe estar interesada en la representatividad obrera, pues la falta de ella ha dado en numerosos casos, origen a conflictos que quizás no hubieran tenido la misma duración e intensidad, tales como SEAT, HISPANO OLIVETTI, BANCA, ACTORES, ETC. A la patronal le interesa tener interlocutores válidos con los que negociar las reivindicaciones de los trabajadores y estos necesitan a la vez sentirse fielmente representados por sus compañeros más combativos y honrados, capaces en todo momento de defender sus derechos ante la patronal.

Cientos y miles de nuevos dirigentes obreros se han ido forjando en todos estos años de gran conflictividad laboral, en las que han protagonizado, en duras condiciones, su papel de vanguardia dirigente. Por ello se han convertido en candidatos de confianza de sus compañeros, que han aprendido la importancia que tiene el disponer de verdaderos representantes capaces de plantear y defender sus exigencias.

Cierto que gran cantidad de estos dirigentes, cargos sindicales o no, han sido despedidos y desposeídos de sus cargos si lo ostentaban. De ahí la justeza de que sean readmitidos y de que los cargos sindicales gocen de garantías en el ejercicio de su función, medida que debe ir acompañada de una amplia Amnistía Sindical junto con la anulación del tristemente famoso artículo 103 de la ley de Contrato Laboral.

Por otra parte, hay más que nunca, ante la crisis económica, el encarecimiento constante de la vida, la pérdida cada vez mayor del poder adquisitivo de los salarios, ante el peligro del paro obrero, del despido y los expedientes de crisis, se hace más necesario una real y tenaz defensa, por parte de los trabajadores, a través de sus verdaderos representantes sindicales, de sus condiciones de vida y trabajo.

Pero esa respuesta no puede darse, solamente en el marco exclusivo de una empresa o de una rama de producción.

Cada vez se hace más necesaria una actitud de conjunto dada por los órganos sindicales a escala local, provincial o nacional.

Por ello es fundamental que los trabajadores que integran estos órganos, UTT, sean escogidos de la base obrera, ligados a su aguda problemática, dispuestos a defenderla con toda la fuerza que da el ser representantes de los que aportan el esfuerzo fundamental en la creación de las riquezas y desarrollo del país y los más perjudicados en situaciones difíciles como la presente.



VOCALIA DE ASUNTOS SOCIALES

Ante las próximas elecciones sindicales,
el Centro Social de Sants organiza

2 CONFERENCIAS COLOQUIO

Día 19 de abril de 1975 - Tarde, a las 5

ORGANIZACION SINDICAL ESPAÑOLA

Origen, estructura y funcionamiento
Ley Sindical de 1971
Funciones de enlaces y jurados
Agrupaciones y Uniones de Técnicos y Trabajadores

Conferenciantes: **Enrique Soler Isanda**
Ricardo Sanjuan Peñalva

Día 26 de abril - Tarde, a las 5

ELECCIONES SINDICALES

Mecánica electoral
Quiénes y como pueden ser elegidos
Garantías de los cargos sindicales
Presente y futuro del sindicalismo español

Conferenciantes: **Manuel Pujadas Domingo**
Ricardo Sanjuan Peñalva

Local: CONSTITUCION, 18-22, etlo.

ALGUNOS ASPECTOS LEGALES SOBRE LAS ELECCIONES SINDICALES

Sobre las próximas Elecciones Sindicales se ha dicho que quizás se elaboraría un nuevo Reglamento Electoral. Sin embargo, dada la convocatoria, de momento, para el próximo mayo tal posibilidad es problemática. De ahí que sea interesante recordar algunos aspectos legales que se desprenden de la legislación de 1966 sobre el tema.



REQUISITOS PARA SER ELECTOR Y ELEGIBLE

A nivel de Empresa

Para ser ELECTOR

1. Ser mayor de 18 años
2. Ser español
3. Poseer contrato con la empresa

Para ser ELEGIDO

1. Ser español
2. Ser mayor de 18 años
3. Poseer "idoneidad legal", moralidad y aptitud.
4. Saber leer y escribir
5. Haber trabajado un año en la empresa y tres en la profesión.
6. Figurar en la Sección 2ª del Censo de la Entidad Sindical.
7. Ser proclamado candidato.

A nivel local, comarcal o provincial

Para ser ELECTOR

Eligiran a los vocales de las UTT locales

1. Los enlaces sindicales
2. Los vocales jurados
3. Los obreros de empresas de 5 o menos trabajadores y reunan las condiciones de elector.

Para ser ELEGIDO

Los vocales de una UTT pueden proceder:

1. De los enlaces y vocales de los Jurados de Empresa.
2. De los trabajadores de empresas de menos de 5 obreros.
3. De los trabajadores en excedencia activa con cargo sindical.

(Los vocales "locales" son a la vez los electores y potenciales elegibles de las UTT a nivel superior, así como (en teoría) de los Presidentes y Vicepresidentes de sus respectivas uniones).

EL MECANISMO ELECTORAL

¿COMO SE DETERMINAN LAS VACANTES ?

Para determinar cuántos son los cargos vacantes a reelegir se siguen los siguientes criterios:

- **Empresas con un solo enlace (6-25 trabajadores):** La Comisión electoral determina cuáles empresas deben celebrar elección.
- **Empresas con 2 enlaces (26-50 trabajadores):** Se decide en reunión del titular de la empresa con los enlaces en vigor mediante un sorteo.
- **Empresas con 3 enlaces (51-100 trabajadores):** Cesan 2 trabajadores. Desde la Orden de 2-4-71 hay obligación de crear Jurados de Empresa. Por esta razón se completan los enlaces hasta 4, los cuales son automáticamente Vocales Jurados.
- **Empresas de más de 100 trabajadores:** La Asamblea general de enlaces y jurados determina quien toma parte del 50% a partir de las bajas registradas y mediante sorteo.

(Nos referimos, en todo este apartado, a una renovación de sólo el 50% de los cargos, tal como ocurrió en las últimas elecciones de 1971).



FECHA DE LA ELECCION

Debe avisarse de la fecha de la elección de los enlaces con 48 horas de antelación, como mínimo. La elección debe realizarse en el interior de la fábrica, en horas de trabajo.

MESAS ELECTORALES

Se crean, si es posible, en cada centro de trabajo. Su composición es la siguiente:

- **Presidente:** Es el titular o director de la empresa.
- **Vocales:** Habrán tantos como categorías de trabajadores voten y serán los de mayor edad (excepción hecha de los candidatos).
- **Secretario:** Es el administrativo del centro, o el vocal más joven.

PROCEDIMIENTO DE LA VOTACION

Se deben votar tantos nombres de trabajadores de la lista como enlaces de su categoría deben elegirse: En casos especiales se actúa así:

- Si hay un sólo enlace: se vota sin distinción de categoría.
- Si hay sólo 2 enlaces se vota:
 - 1 enlace por técnicos y administrativos
 - 1 enlace por trabajadores cualificados y no cualificados.

La votación debe hacerse de forma secreta y por el método de la papeleta que debe ser blanca por las dos caras y de la que deben poseer ejemplares una hora antes como mínimo.

VOCALES PARA EL JURADO DE EMPRESA

Tendrán Jurado de empresa todas las de más de 50 trabajadores fijos. Los Vocales del Jurado serán elegidos entre los Enlaces Sindicales que mayor número de votos obtuvieran en las elecciones.



¿ CUANTOS ENLACES Y VOCALES DE JURADO SE PUEDEN ELEGIR ?

La proporción es la siguiente:

ENLACES

Nº de trabajadores de la empresa

Nº de enlaces a elegir

Categorías

1 - 25
26 - 50

1
2

- 1 por técnicos y administrativos y 1 por cualificados y no cualificados.

51 - 100
101 - 250
250 - 500

4
8
16

- 1 por categoría
- 2 por categoría
- 2 por categoría (mínimo), y el resto proporcionalmente al nº de trabajadores de cada categoría.
- 2 por categoría (mínimo) y el resto proporcionalmente.
- 2 por categoría (mínimo) y el resto proporcionalmente.

501 - 1000
1000 - más

36
48

¡AÑO DE NIEVES,
AÑO DE BIENES!



VOCALES JURADO

Nº trabajadores de la empresa

Nº vocales jurados

51 - 250
250 - 500
más de 500

4
8
12

AMEN



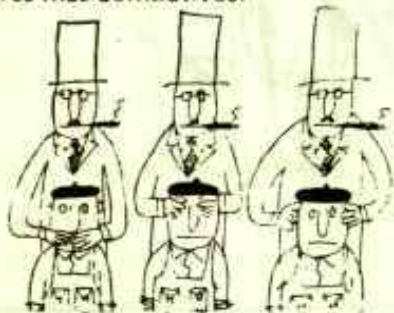
● ALGUNOS OBSTÁCULOS A LA REPRESENTATIVIDAD.

Además de los obstáculos que se derivan del mecanismo electoral que hemos expuesto de forma resumida, podemos citar también:

— A nivel general:

1. La Junta de Elecciones Sindicales. Esta Junta, que controla todo el proceso electoral con máximas atribuciones, tiene una composición no-representativa, ya que coincide casi estrictamente con el Comité Ejecutivo Sindical, es decir, la cúspide de la "línea de mando" designada.

2. Los "Planes Electorales". Son normas ordenadoras de la estructura y composición de las juntas sindicales. Los elaboran los organismos de la "línea de mando" territoriales. Sirven, por ejemplo, para ponderar la proporción nº de trabajadores - nº de cargos a elegir, en especial en la segunda vuelta (neutralizando así a los sectores más combativos)



— A nivel de empresa:

1. El carácter incompleto de la renovación, del 50% hasta las últimas elecciones de 1971.

2. El requisito de la "idoneidad legal" mediante el cual puede impedirse, por ejemplo, el acceso de un trabajador que haya sido procesado al cargo sindical.

3. La proclamación de candidatos. Se establecen tres procedimientos alternativos de proclamación: a) la propuesta por parte de dos vocales sociales, o un Procurador en Cortes Sindical, b) que el candidato sea ya enlace o jurado, c) que sea propuesto por tres trabajadores de la empresa (Es fácil comprender la vía de agua que se introduce con el recurso (a) a la proclamación de candidatos).

4. La desproporción entre número de trabajadores y número de cargos a elegir, por categoría. Es fácil comprobarlo con la mera visión del cuadro de "enlaces a elegir" expuesto más arriba. La proporcionalidad sólo empieza a operar a partir de las empresas de más de 250 trabajadores y aún en tal caso parcialmente, pues hay 2 enlaces por categoría "fijos", no proporcionales al número de trabajadores de la categoría.

5. La elección por mayoría simple. No es necesario alcanzar un número mínimo de votos. Así se dan casos de empresas de más de un millar de trabajadores que tienen jurados que cuentan sólo con tres votos.

6. Las mesas electorales. Al estar presididas por el director de la empresa, son difícilmente imparciales (ello obliga a los trabajadores — a través de los vocales o directamente — a extremar la vigilancia sobre el escrutinio y procedimiento.)

7. La imposibilidad de realizar una campaña electoral. La falta de un auténtico derecho de reunión y expresión de los trabajadores dentro de la empresa y en horas de trabajo lo hace imposible (Ver las dificultades en que se encuentran los trabajadores a la hora de solicitar y conseguir permiso para realizar una reunión en los locales sindicales.)

— A nivel local, comarcal o provincial:

1. Los "Planes Electorales". A través de ellos las Juntas Electorales (designadas, que coinciden con la "línea de mando") decretan la proporción que debe haber entre cada sector de trabajadores y el número de vocales en las respectivas Uniones. Se puede neutralizar con ello a los sectores más combativos: a un sector que puede presentar "problemas" se le asignan menos vocales en la Unión a pesar de que sea muy numeroso, que aquel otro menos numeroso pero más "dócil".

2. El problema de los trabajadores "autónomos". Como hemos dicho ya en esta segunda vuelta participan, junto a los enlaces y jurados, los trabajadores de empresas de menos de 5 obreros. La compra de votos de estos sectores o la utilización de la ignorancia de los mismos, constituye una de las palancas importantes de victoria de las candidaturas verticalistas.

3. La proclamación de candidatos. También aquí se incluye el recurso a un Procurador para efectuar la proclamación (con lo que se evita un posible control de la base al no exigirse el aval de un mínimo de firmas de los compañeros de trabajo). La Junta Electoral puede proclamar por su cuenta los candidatos que juzgue oportunos, cuando no se haya presentado nadie a las mismas.

4. No haber sido desposeído. A los requisitos anteriores, se añade en la 2ª vuelta el requisito de no haber sido desposeído previamente del cargo sindical (ver dinámica actual despidos y desposesiones y valórese la significación de tal restricción). Los desposeídos (en general, de los mejores militantes obreros, no pueden presentarse a la 2ª vuelta.

5. El control de las mesas electorales, es mucho más problemático todavía, como es lógico.

6. La información.

El principal problema de la 2ª vuelta suele ser el de la información: saber a tiempo quién puede votar y quién puede ser votado. Mientras los candidatos suelen conocer con mucha anticipación esta cuestión, es muy difícil a la hora de formar una candidatura obrera a quién dirigirse para reclamar su voto, o para pedir su incorporación a la candidatura (De ahí la importancia de exigir con tiempo suficiente esta información).

● FUNCIONES DE LOS JURADOS DE EMPRESA. (Según la Ley).

- 1.- Proponer a la dirección medidas diversas.
- 2.- Comprobar el cumplimiento de toda la legislación social.
- 3.- Proponer medidas para evitar accidentes y de mayor higiene.
- 4.- Proponer medidas que afecten a las mejoras física, moral, cultural y social de los trabajadores.
- 5.- Ser informado periódicamente por el presidente del jurado.
- 6.- Conocer sobre los Reglamentos de Regimen Interior, emitiendo informe.
- 7.- Interponer recursos contra las tarifas de primas de tarea o destajos.
- 8.- Informar las propuestas que formulen las empresas en orden a la determinación de los pluses o primas correspondientes a los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- 9.- Intervenir en la distribución del Plus familiar.
- 10.- Designar los representantes del personal a efectos de intervención en los economatos.
- 11.- Emitir informe en los casos que la empresa solicite expediente de crisis o modificación de las condiciones de trabajo.
- 12.- Intervención como órgano de enlace entre la empresa y los Montepios.
- 13.- Proponer medidas para la aplicación de los fondos que la empresa destina a atenciones de carácter social.
- 14.- Proporcionar cauce adecuado a los deseos que el personal desee someter a la dirección de la empresa.
- 15.- Intervenir con carácter conciliatorio en las reclamaciones del personal en orden a casos de clasificación profesional.
- 16.- Cualquier misión que le sea encomendada por el Presidente del Jurado.

● FUNCIONES DE LAS UNIONES DE TECNICOS Y TRABAJADORES.

- 1.- Representación, gestión y defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de sus miembros.
- 2.- Participación en las actividades del Sindicato.
- 3.- La iniciativa y negociación en su ámbito, de Convenios Colectivos.
- 4.- El planteamiento ante el Sindicato de las situaciones de Conflicto
- 5.- Establecimiento de servicios propios de interés común.
- 6.- Administración de sus propios recursos.
- 7.- Coordinar la actividad de las Agrupaciones y Asociaciones vinculadas.
- 8.- Promoción de la plena ocupación.



a partir de las 8 h. de la tarde

Por su interés reproducimos dos declaraciones, referentes al tema sindical y que recogen con pleno acierto las reivindicaciones actuales más sentidas por el conjunto de la clase trabajadora.

Una, la declaración que, firmada por todos los presidentes y Vicepresidentes juntos en asamblea con más de 400 cargos sindicales del METAL del BAIX LLOBREGAT.

Otra, un artículo aparecido en el último número del boletín de la Asociación de vecinos de la BARCELONETA.

Ambas recogen los puntos esenciales de lo que debería ser un PROGRAMA MINIMO ELECTORAL asumido por todos aquellos trabajadores, que respaldados por sus compañeros de trabajo se presenten a las próximas Elecciones Sindicales.

DECLARACION QUE FORMULAN LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL METAL DEL BAIX LLOBREGAT.

Reunidos en Asamblea y para posterior discusión y aprobación por la base de los trabajadores, pero creyendo interpretar el sentir de la mayoría de obreros que representamos, manifestamos como ineludibles los siguientes puntos:

- 1.- Necesidad de que las elecciones sindicales se realicen el mes de mayo, tal como expresó el Ministro de Relaciones Sindicales y puntualizando que sean al cien por cien a todos los niveles.
- 2.- Necesidad de un Sindicato único, obrero, democrático e independiente de todo poder político y absolutamente separado de la organización de la patronal, como así mismo de la Administración.
- 3.- Necesidad de la urgente proclamación del derecho de huelga, así como del de reunión y el de asociación.
- 4.- En el camino hacia la consecución de dichos objetivos, obreros, proclamamos que no aceptamos ningún despido en ninguna de nuestras fábricas y talleres, que con ocasión de una lucha colectiva les enfrente en defensa de sus justas reivindicaciones con el capital de las mismas.



A MODO DE PROGRAMA MINIMO ELECTORAL

LOS TRABAJADORES NOS DEFENDEMOS ANTE LA CRISIS ECONOMICA

Ante la subida constante de precios, nuestras mujeres han de realizar juegos de magia para llenar la cesta de la compra. Nosotros, los trabajadores estamos preocupados por perder lo único que tenemos: el trabajo (según cifras oficiales hay 300.000 parados en España).

Sobre nosotros recaen la carestía de la vida y el posible paro, consecuencias de una política económica que hizo llenar las arcas de unos pocos a costa del trabajo de la gran mayoría. Los trabajadores no estamos dispuestos a pagar los platos rotos de la actual crisis. Y nos preguntamos: ¿No sería más justo que pagasen la actual crisis las empresas que han realizado enormes beneficios?

Los trabajadores estaremos dispuestos a afrontar la actual crisis si se reconocen nuestras justas aspiraciones y legítimos derechos.

- 1.º JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS.
- 2.º AUMENTO DE 5.000 PTAS. SOBRE EL SUELDO BASE.
CONGELACION INMEDIATA DE LOS PRECIOS.
- 3.º IRTP. A CARGO DE LA EMPRESA.
- 4.º ENLACES SINDICALES ELEGIDOS DEMOCRATICAMENTE, QUE DEFIENDAN LAS ASPIRACIONES DE LOS TRABAJADORES A LA HORA DE NEGOCIAR LOS CONVENIOS.
- 5.º NO A LOS DESPIDOS Y SANCIONES.
- 6.º DERECHO A UN PUESTO DE TRABAJO.
- 7.º ELIMINACION DEL ARTICULO 103.
- 8.º DERECHO DE HUELGA.
- 9.º DERECHO DE ASAMBLEA.

SOBRE LAS NUEVAS BASES DE COTIZACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Hace pocos días han aparecido en el *Boletín Oficial del Estado* estas nuevas bases basándose en las cuales la SS continuará acumulando capital a partir de descontar una sustancial cifra de los salarios de los trabajadores.

¿Cómo deberíamos esperar que fueran estas bases, o mejor cómo deberíamos exigir las? En una sociedad socialista se debería exigir que la SS fuera un instrumento del Estado, y que éste aportara el 100 o/o de sus ingresos, sin que el salario del trabajador sufriera merma alguna. En una sociedad de tipo capitalista, en donde los salarios individuales varían enormemente unos de otros, así como el nivel de vida, deberíamos exigir que la mayor parte de los ingresos de la SS corrieran a cargo del Estado, y la parte restante corriera a cargo sobre todo de las clases más adineradas. Esto parece lógico y justo.

Sin embargo aquí están estas nuevas bases para desmentir estas esperanzas.

Sabemos que el Estado sólo aporta una mí-

nima parte de los ingresos de la SS. En 1967 aportó el 2,9 o/o del total; en 1969 el 5,0 o/o; en 1970, el 5,3 o/o; en 1971, el 6,2 o/o. El resto se recauda de los descuentos de los salarios. Pero estos descuentos se hacen de una manera "muy especial". Se divide a los asalariados en 12 categorías, y a cada categoría se le asigna un salario "teórico". Esto recibe el nombre de "base tarifada". Pues bien, desde hace muchos años, esta base tarifada o salario teórico se acerca bastante al salario real de las categorías más bajas, mientras es muchísimo menor del salario real de las más altas.

A la hora de calcular un descuento del salario real, las categorías peor pagadas son las que relativamente pagan más, mientras que las categorías más altas se les hacen unos descuentos relativamente muy bajos. Es el caso del ingeniero al que se le suponen unos ingresos de 15.630 ptas. al mes, según estas bases. Vemos el aspecto tan "social" que todo esto tiene.

A continuación exponemos las nuevas bases:

Bases tarifadas:

- 1.- Ingenieros y licenciados: 15.630 ptas./mes
- 2.- Peritos y ayudantes titulados: 12.960 ptas./mes
- 3.- Jefes administrativos y de taller: 11.280
- 4.- Ayudantes no titulados: 9.900
- 5.- Oficiales administrativos: 9.210
- 6.- Subalternos: 8.400
- 7.- Auxiliares administrativos: 8.400
- 8.- Oficiales 1ª, 2ª: 301 ptas./día
- 9.- Oficiales 3ª y especialistas: 294 ptas./día
- 10.- Peones: 208
- 11.- Aprendices 3º, 4º año y pinches 16-17 años: 172
- 12.- Aprendices 1º, 2º año y pinches 14-15 años: 108

Tope máximo (en caso de pluriempleo): 34.800 ptas./mes

Cómo se calcula lo que recauda la SS:

- 46 o/o base tarifada (39 o/o empresario y 7 o/o obrero), más
- 20 o/o base complementaria (17 o/o empresario y 3 o/o obrero)

Base complementaria (hasta 30 junio 1975):

- 12 o/o del 150 o/o, o sea el 18 o/o de la base tarifada

Ejemplo aplicado a un Oficial de 1ª:

Base tarifada: 301 ptas./día

La SS le recauda:

- 46 o/o de 301 = 138,46 ptas./día (21,07 él y 117,39 a través de la empresa)
- más 20 o/o de base complementaria:
Base complementaria: 18 o/o base tarifada:
- 18 o/o de 301 = 54,13 ptas.
El 20 o/o de 54,13 ptas. = 10,82 ptas. (3,24 él y 7,58 la empresa).

O sea, en total pagará:

$21,07 + 3,24 = 24,31$ ptas./día él directamente

$117,39 + 7,58 = 124,97$ ptas./día como costes de producción

apendice

nuevas bases

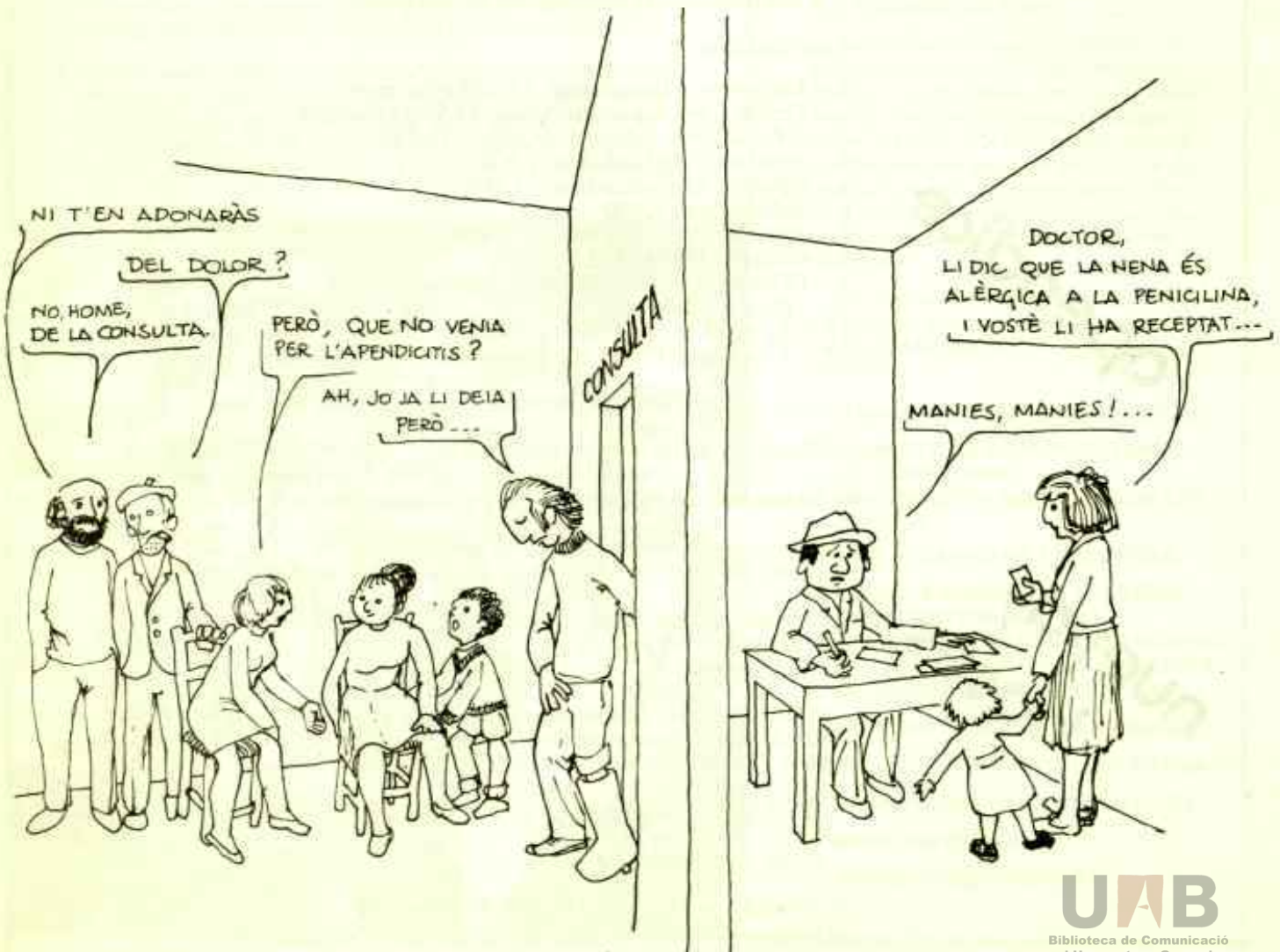
Pero hay otro aspecto aún más "social", si cabe. Se trata de que el descuento sobre el salario "teórico" se reparte también teóricamente, entre el empresario y el obrero. Al empresario le toca pagar un 39 o/o de este salario teórico, más el 17 o/o de un plus calculado también sobre este salario, a la que se llama "base complementaria". El obrero debe de pagar un 7 o/o y un 3 o/o respectivamente. Así de primera vista parece que al empresario le toca la peor parte. Pero veámoslo con detenimiento. El empresario carga estas cifras a los costes de producción, al igual que la maquinaria, los salarios de los obreros, las materias primas y otros costes. Sobre este coste total calcula un beneficio, y sobre todo lo anterior calcula el precio de venta al público. Si la SS le recarga más de recaudación a él le sirve para justificar un aumento de los costes y del precio por tanto. El nunca ve menguados sus beneficios. En cambio al asalariado se le calcula su salario sin descuento alguno de la SS, pero luego se encuentra con que cobra mucho menos, y los salarios no están para demasiados descuentos... Y aún no terminaría aquí todo, sino que durante el mes deberemos adquirir todo tipo de productos a los que los empresarios han cargado el importe de lo que la SS les cobra. Y el asalariado vuelve a pagar y pagar, y su salario aún tiene menor capacidad adquisitiva.

Podemos ver, pues, que efectivamente estas

nuevas bases tienen un marcado carácter "social", el que tiene menos paga más y viceversa.

Mientras, la SS va acumulando "superávits" monstruosos cada año, que por todos los medios intenta esconder y camuflar. Al final del quinquenio 1067-1971, el superávit existente era de 34 mil setecientos cincuenta millones de pesetas. El del quinquenio 1972-1976, esperamos será ostensiblemente mayor. El destino de estos millones es un laberinto donde nos podríamos perder: INI, deuda universitaria, valores mobiliarios, universidades laborales, formación profesional acelerada, patronato de promoción obrera (PPO)... El ex-ministro de Trabajo Licinio de la Fuente tuvo que decir que "el ahorro de las clases trabajadoras no puede ser el banquero barato del mercado de capitales" en el I Congreso del Mutualismo Laboral de 1973.

Sólo el cálculo de los descuentos de los salarios sobre la base de los salarios reales, al mismo tiempo que la anulación de que los empresarios puedan calificar sus descuentos como costes de producción, pueden paliar el problema. Esto supondría una cierta reconversión de los impuestos de un tipo indirecto (basados en el consumo) al tipo directo, basados en los beneficios y ganancias privadas. Nada más alejado, por lo visto, del ánimo de nuestros dirigentes. Al menos, por ahora, y más si estos hechos no nos mueven a buscar la forma concreta de defendernos de estas impositions.



PRECIOS Y SALARIOS

(quien parte y reparte se lleva la mejor parte)

La continua subida de precios es la preocupación más acuciante de la mayoría de barceloneses, en especial de los que dependemos de un salario que sólo vemos aumentar de año en año, si antes no tenemos la "mala suerte" de engrosar las listas de parados o de despedidos.

Lo que el año pasado podíamos comprar con 100 pesetas, hoy nos cuesta mucho más.



La medida oficial de este aumento de precios ha sido del 18 o/o. Frente a ello hemos tenido aumentos como los siguientes:

| | | |
|--------------------------|--|----------|
| leche | de 17 a 23 ptas., es decir un aumento del | 35,3 o/o |
| transporte (bus) | de 5 a 7 ptas, " " | 40,0 o/o |
| transporte (metro) | de 4 a 5 ptas, " " | 20,0 o/o |
| azúcar | de 23,80 a 34,50 ptas, " " | 44,9 o/o |
| aceite | de 68,50 a 110 ptas, " " | 60,5 o/o |
| diario | de 6 a 8 ptas., " " | 33,3 o/o |
| cine | de 40 a 65 ptas., " " | 62,2 o/o |
| etc. | | |

¡NO ESTA CLARO QUE LA VIDA HAYA SUBIDO SOLO UN 18 o/o!

Por ejemplo, en Bilbao a las Asociaciones de Vecinos les salió que el incremento del apartado alimentación REAL frente al oficial en el período de Enero a Octubre de 1974 ha sido del ¡33,35 o/o frente al exiguo 10,7 o/o oficial!

¿Qué pasa con nuestros salarios mientras tanto?
SON BAJOS:

por ejemplo en la empresa de Sants AFA los salarios mensuales oscilan entre:
15.094,28 ptas. mensuales para un oficial de 1ª A y
12.405 " " especialista MB

Teniendo en cuenta lo que gastamos en alquiler de piso, transportes, médico (si estamos sin trabajo no tenemos derecho a ser atendidos por la Seguridad Social y si trabajamos somos mal atendidos), escuelas (¿cuándo tendremos la enseñanza gratuita?)...

¿SE PUEDE COMER CON ESTOS SALARIOS?

Un estudio realizado en 1970 nos permite ver lo bajos que son nuestros salarios "españoles" frente a nuestros precios "europeos":

| PRODUCTOS | CANTIDAD | COSTE EN HORAS DE TRABAJO | |
|--------------|------------|---------------------------|-------------------|
| | | en Alemania | en España |
| Pollo | 1 kilo | 53 minutos | 1 hora 20 min. |
| Patatas | 1 kilo | 4 minutos | 9 minutos |
| Queso | 100 gramos | 10 minutos | 1 hora |
| Electricidad | 50 kw | 3 horas 27 min. | 12 horas 42 min. |
| Televisor | 1 | 103 horas 42 min. | 494 horas 10 min. |
| Pan | 1/2 kilo | 8 min. | 11 min. |
| Ternera | 1 kilo | 1 hora 51 min. | 5 horas 43 min. |

SIN COMENTARIOS

NO EXISTE ESCALA MOVIL

¿Por qué es importante la escala móvil?
Ella nos permitiría ajustar mensualmente nuestros salarios con arreglo a la subida del coste de la vida, cifra que nosotros debemos controlar.

Veamos que le sucede a alguien que gane 20.000 pesetas y no tenga escala móvil (suponemos que el incremento oficial del coste de la vida de un 18 o/o dado para 1974 es cierto):

| GANA | enero | febrer | marzo | abril | mayo | junio | julio | agosto | sept. | oct. | nov. | dic. |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Si no subieran los precios, con este dinero podríamos comprar lo mismo cada mes; como suben, NECESITAMOS: | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 |
| Por tanto, cada mes le deberían aumentar el sueldo en: | 204 | 410 | 618 | 829 | 1.041 | 1.258 | 1.476 | 1.696 | 1.918 | 2.143 | 2.370 | 2.600 |

ES DECIR EN 16.563 ptas.

LA ESCALA MOVIL ES ESTO: SUBIR LOS SUELDOS CADA MES EN LA MISMA MEDIDA EN QUE SUBAN LOS PRECIOS.

¿A QUE SE ESPERA PARA IMPLANTARLA?

El trabajador del ejemplo como carece de escala móvil deberá pedir a final de año, como mínimo, para mantener su antiguo poder de compra, que le aumenten el 18 o/o del incremento del coste de la vida y que le restituyan el dinero perdido durante el año: 16.563 ptas. (un 8,30 o/o del sueldo anual).

Si la empresa concede esta cantidad a lo largo del año que viene, el incremento del salario debería ser del 26,3 o/o.

Hace escasos días el Gobierno limitaba el alza de salarios en un 18 o/o!

Debemos ser conscientes de que estos aumentos MINIMOS no mejoran nuestras condiciones de vida. Sólo nos defienden ante la exorbitante subida de los precios.

Frente a todo esto es imprescindible la participación de TODOS en la clarla-coloquio del día 11 de mayo a las 11 de la mañana en Constitución 18-22, entresuelo.