

hoja Informativa

- HOAC (Comisión de zona)

-FECUM-GRANADA

-JARC-ANDALUCIA

Septiembre 1.971

(Para uso privado de sus militantes)

.- I N D I C E.-

I.- INFORMACION DE LA ZONA.

GRANADA: 1/ 21 de julio de 1.971
2/ Correspondencia entre los presidentes de las secciones sociales del sindicato de la Construcción de Pamplona y Granada
3/ Convenio Colectivo de derivados del Cemento
4/ Aguadulce. Informe.-

MOTRIL: Solidaridad

JAEN.: 1/Autobús del barrio del castillo
2/Monte Lopeelvarez: seguridad social
3/ " " : carretera
4/Almacén de botellas.

MALAGA: Hotel Carihuela

SEVILLA: 1/ISA.- 3/Solidaridad en los Certales.
2/HYTASA.- 4/Unes clases de adultos.

PUERTOLLANO: Elecciones en Alcudia, S.A.
CORDOBA: Convenio Colectivo de la Construcción
CIUDAD REAL: Convenio Colectivo del Comercio

II.- INFORMACION NACIONAL.

1/ Sta. Coloma
2/ La Seat 3/ Erandio: ruptura municipio-parroquia.

III.- ESTUDIOS.

- Convenios Colectivos.

INFORMACIÓN DE LA ZONA

GRANADA

1.- 21 de Julio de 1.971

Existía una gran expectación en los días anteriores al 21, tanto en la clase obrera como en los medios "oficiales". A nadie pasó por alto la fecha y lo que podía suponer. La realidad, después, defraudó las prevenciones, especialmente de los medios "oficiales", que habían hecho un gran alarde de movilización de fuerzas de orden público, en previsión de posibles incidentes.

Por parte de la clase obrera sólo hubo dos acciones: un paro de muy reducida escala y 4 funerales.

Paro. - La situación de la industria de la construcción no era propicia para el paro. El ritmo de construcción de viviendas ha descendido desde el año pasado en un porcentaje elevado, y el paro obrero es muy acusado. Por otra parte, por aquellas fechas andaban muchas obras casi al terminar; en estas circunstancias un paro podía suponer el despido sin indemnización con menos problemas para la empresa que en otras circunstancias. Es cierto que la expectación obrera ante el 21 era grande, pero no es menos cierto que la clase obrera no se hallaba en disposición de acciones fuertes, objetiva y subjetivamente: por las circunstancias de trabajo y por las actitudes de la gente. De todas formas apareció una octavilla, antes del 21, llamando al paro.

Las acciones de paro fueron estas: 2 ó 3 empresas pararon todo el día; otras 3 ó 4 unas horas, especialmente a partir del mediodía; otras pararon unos minutos; en algunas se observó un minuto de silencio; parece que en cierto número de empresas hubo faltas individuales de parte de la plantilla.

Funerales. - Se celebraron 4. Uno en Maracena, promovido por los familiares de uno de los muertos el año pasado. Asistió mucha gente del pueblo; también hizo acto de presencia la Guardia Civil.

Se celebró otro funeral en la iglesia del Polígono. Asistieron unas 200 personas. La Policía Armada se estacionó a la entrada del barrio, y un land rover en las cercanías de la Iglesia.

Otro en el Zaidín, al que asistieron unas 100 personas. También hizo acto de presencia un nutrido contingente de policía Armada con casco, como en el Polígono, y de la policía secreta.

Hubo otro funeral en la Parroquia de S. Isidro. Asistieron unas 200 personas. Igualmente hicieron acto de presencia las fuerzas de orden público y la policía secreta.

En ninguno de los funerales se produjeron incidentes. -

2.- CORRESPONDENCIA ENTRE LOS PRESIDENTES DE LAS SECCIONES
SOCIALES DEL SINDICATO DE LA CONSTRUCCION DE PAMPLONA
Y GRANADA.-

Reproducimos varias castas cruzadas entre ambos presidentes por aquellas fechas. Son del máximo interés para seguir ahondando, mediante la información de hechos concretos, en el conocimiento de realidades y posibilidades que ofrece a la clase trabajadora la organización sindical.

Tenemos que hacer la salvedad de que al reproducir estas castas no se viola correspondencia. En la última carta del presidente de Pamplona, comunicaba éste al de Granada que haría copias de la carta que reproducimos. Estas copias se han difundido. Por otra parte, se trata de correspondencia oficial, utilizando cauces oficiales. Es decir, no son asuntos personales.

.....

Carlos Elizalde Esparza
Presidente de la Sección
Social del Sindicato de la
Construcción, Vidrio y Cerámica de Navarra

(URGENTE)

=====

PAMPLONA

Pamplona, 26 de julio de 1.970.

Sr. D. Manuel Jiménez Ruiz
Presidente de la Sección Social del
Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica
C R A N A D A.-

Estimado amigo y compañero:

A mi regreso de un viaje-que me ha impedido escribirte antes- te pongo la presente carta para expresarte el profundo sentimiento que ha causado en esta provincia los sucesos en los que han perdido la vida tres de nuestros compañeros de trabajo, encuadrados en nuestro Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Antes que nada, quiero hacer llegar en mi nombre mi más sentido pésame a las familias de estas víctimas del trabajo y la promesa de nuestras oraciones por el eterno descanso de tan infortunados compañeros.

Y seguidamente, solicitar de tí, Presidente de esta Sección Social, veas de informarme directamente de los hechos ocurridos ya que no tenemos otras noticias que la que la prensa ha dado, algunas contradictorias, sobre el asunto.

Este ruego, te lo hago como presidente de esta Sección Social ya que voy a convocar una Permanente en esta provincia para tomar el acuerdo correspondiente, una vez debidamente informados, del que con mucho gusto y nada más reunirnos, te enviaré para que lo hagas llegar a tu Sección Social y familiares de nuestros compañeros.

Te encarezco pues tus noticias a vuelta de correo y en esa confianza, me reitero de vosotros afectísimo y amigo, uniéndome de todo corazón al sentimiento que en el mundo trabajador de España participa en estos tristes momentos.

Cordialmente, te envía un abrazo tuyo atto. y compañero q.e.t.m.

Carlos Elizalde. PRESIDENTE.
Tu casa: Avenida de Carlos III, 61-3º izda. PAMPLONA.

(CONTINUACION).

GRANADA.-

PRESIDENTE SECCION SOCIAL DEL SINDICATO CONSTRUCCION VIDRIO CERAMICA

Confirmando extremos mi carta veintiseis julio extrañando no recibir contestación permanente esta Sección Social Navarra espera noticias tomar acuerdo Salúdate nombre todos Presidente

CARLOS ELIZALDE

Remite. Carlos Elizalde
Presidente Sección Social del
Sindicato de la Construcción,
Vidrio y Cerámica de Navarra.
Av. Zaragoza, 12, 1º - PAMPLONA

- 7 Ago. 1970

18 agosto 1.970

Organización Sindical
Granada.
Manuel Jiménez Ruiz
Presidente Sec. Social
Sindicato Construcción.-

SR. D. CARLOS ELIZALDE ESPARZA
Presidente Sec. Social
Sindicato Construcción, V. y C.
PAMPLONA.-

Estimado amigo y compañero:

En sus fechas recibí tu carta del 26 del ppdo. mes de julio, así como el telegrama del 7 de los corrientes, rogándote ante todo mil perdones por la demora en contestarte, lo que ha sido debido, no a olvido sino a mis múltiples obligaciones.

He tramitado tu pésame a los familiares de las víctimas.

La versión más auténtica fue la que facilitó T.V.E. en la noche de los sucesos, nota oficial que supongo reproduciría toda la prensa nacional. Los disturbios fueron en la mañana del día 21, después todo tranquilo con excepción del paro en albañilería que se prolongó varios días.

Adjunto te remito el Convenio Colectivo y nota de corrección de erratas observadas en el mismo. El mismo Convenio se hubiese alcanzado el día antes de los disturbios si no hubiese sido por la intervención de elementos infiltrados.

Sin más y significándote que tienes tu casa en Camino Dilar 3, de esta ciudad, te envía un fuerte abrazo tu buen amigo y compañero que incondicionalmente queda a tu disposición.



Carlos Elizalde Esparza
Presidente de la Sección
Social del Sindicato de la
Construcción, Vidrio y Ce-
rámico de Navarra.

Pamplona, 21 de agosto de 1.970

P A M P L O N A.-

Sr. D. Manuel Jimenez Ruiz
Presidente de la Sección Social del
Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica de
G R A N A D A.

Estimado amigo y compañero:

En la mañana de hoy, día 21, me han del Sindi-
cato que tenía una carta tuya, en la que he hallado documentación del
Convenio-que ya conocía-que se acaba de ultimar.

Precisamente ayer día 20, tuvimos la Permanente de esta Sección So-
cial, dado que ante tu silencio a mi carta y telegrama, no podíamos es-
perar más tiempo y nadie se podía explicar tan prolongado silencio.

Te acompaño la nota que ha publicado la prensa de aquí, sobre nues-
tra citada Permanente y el acuerdo que tomamos en ella.

De tu carta recibida esta mañana, envío copia a los Vocales asisten-
tes a la Permanente de ayer.

Recibe un saludo de amigo y compañero (firma)

Presidente.

COMENTARIO.-

Ante el interés del Presidente de la Sección Social del Sindicato
de la Construcción de Pamplona por conocer los hechos de Granada, que
veía contradictorios en la prensa, el Presidente del sindicato de Gra-
nada responde con el silencio (!buena actitud solidaria y de servicio!);
después, ante la insistencia del Presidente de Pamplona, responde di-
ciendo que las noticias verídicas las dió T.V.E. (?); para ampliar la
información, le manda el texto del convenio con las erratas corregidas.

Este hombre es "el más alto representante de los albañiles granadi-
nos". Pero no toda la Sección Social actuó así; ya lo sabemos. Los que
no actuaron así, bien estuvieron en la cárcel a raíz de la supresión
del artículo 18, o bien se marcharon de Granada o fueron despedidos. En
cambio a D. Manuel Jiménez Ruiz le dieron, hace unas semanas, la medalla
al mérito en el trabajo, juntamente con el señor Linares, de la sección
económica, uno de los que más se opuso a las peticiones de la sección
social en las negociaciones del convenio, antes del 21 de julio del a-
ño pasado.

Que cada uno saque sus propias conclusiones.



3. CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIA DERIVADAS DEL CEMENTO.

Este convenio se firmó en julio del presente año. Vamos a destacar aquí algunos de los puntos que pueden ser más interesantes para el planteamiento de otros convenios.

--Pagas extraordinarias y de beneficios.--

20 días el 18 de julio; 30 días en Navidad; 22 días en la 2ª decena de octubre de cada año. Las dos primeras sobre el salario real; la 3ª sobre el salario real descontando la antigüedad.

--Complementos en casos de enfermedad o accidente.--

En caso de incapacidad laboral transitoria, la empresa abona 35 pts. diarias, a partir del día 21 y hasta los 9 meses.

Si la incapacidad transitoria es motivada por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abona la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario base más el plus de convenio, a partir del día 21 y hasta 24 meses.

--Jornada.--

48 horas semanales. Se podrá terminar el sábado a las dos de la tarde, si la empresa se pone de acuerdo y recuperando horas. (En la O.L. se implantó la jornada de 45 h.)

--Vacaciones.--Las establecidas en la Ordenanza Laboral. En Navidad se disfrutarán 8 días consecutivos, abonando 10.

--Comisión mixta interpretativa.-Interesante.

"Se crea una Comisión Mixta para interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio, todo ello sin perjuicio de las facultades que competen a la autoridad laboral.

"Estará constituida por un presidente y 6 vocales, 3 económicos y 3 sociales, que serán elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora. El Presidente será el del Sindicato Provincial o persona en quien delegue, y el Secretario un funcionario de la Organización Sindical, tanto uno como otro actuarán con voz, pero sin voto.

"Los representantes económicos y sociales de dicha Comisión podrán solicitar la concurrencia a la misma de técnicos en la materia en calidad de asesores, bien dependientes de la Organización Sindical o ajenos a la misma".

Este último punto supone un cierto elemento de control obrero, muy difuminado, cierto es, pero que pueda ser un paso interesante. Lo ideal es que este control pudiese ser ejercido directamente en la empresa y no sólo en lo que respecta al convenio, sino a todo lo referente al trabajo y a la gestión de la empresa.

4.-AGUADULCE.- INFORME.

INFORMACION SOBRE LA ASAMBLEA CONJUNTA OBISPOS-SACERDOTES EN SU FASE REGIONAL DE LA PROVINCIAS ECLESIASTICAS DE GRANADA Y SEVILLA.

Durante los días 27 al 30 de julio se celebró en Aguadulce(Almería) la fase regional de la asamblea conjunta obispos sacerdotes de las provincias eclesíasticas de Granada y Sevilla.

Fueron unos días de esfuerzo para que la Iglesia del Sur de España responda a lo que Cristo y los hombres de hoy esperan de ella. En general se habló claro, sin miedos, con gran libertad y en respetuoso diálogo.

Se trataron los siguientes temas:

- 1º Iglesia y mundo en la región.
- 2º Pluriformidad en el ejercicio del ministerio sacerdotal y celibato.
- 3º Organización pastoral
- 4º Formación permanente de los presbíteros a escala interdiocesana.
- 5º Proyección pastoral de la vida económica de la Iglesia a nivel interdiocesano.

Las conclusiones aprobadas por votación fueron muchas. Sería muy largo incluirlas aquí. Suponemos que se conocen por la prensa. Han sido editadas en el número de septiembre del Boletín Oficial del Arzobispado de Granada. Quien quiere leerlas, puede pedirse a cualquier cura.

Desde nuestro punto de vista obrero y cristiano queremos destacar: una satisfacción, un fallo, y una exigencia.

Una satisfacción: Nos alegramos de que curas y obispos abran los ojos de manera pública y "oficial" ante la explotación en que vivimos por parte de la sociedad materialista, y estén dispuestos a denunciarla. Nos alegramos de que luchen por una clara independencia ante el poder político y económico, fuente de libertad para la denuncia profética. Nos felicitamos de que muestren especial interés por el mundo de los pobres y tiendan a identificarse con ellos.

Son muchas las conclusiones en este sentido; por ejemplo, en la primera conclusión de la penencia sobre economía se dice: "la Iglesia debe renunciar a toda actitud triunfalista y paternalista. Su actitud será de pobreza identificadora con el pueblo, que le llevará a la independencia total, fuente de libertad para la denuncia profética y origen de superación de las actuales injusticias sociales". Sabemos que la Iglesia está lejos de conseguir esto. Al alegrarnos no queremos ser serviles. Por eso recordamos a curas y obispos que cuando lleguen a hacer lo que han dicho, deberán pensar: "siervos inútiles somos; hemos hecho lo que debíamos hacer".

Un fallo: Que la asamblea ha sido clerical, y dentro de ser clerical, sólo de curas y obispos. Ni religiosos ni seglares han participado en ella. Sabemos que la participación de unos y otros se ha deseado, y comprendemos las dificultades surgidas. Esperamos que en otra ocasión tendrá en cuenta a todo el pueblo de Dios.

Una exigencia: Que con toda urgencia se haga lo que se ha dicho. Los pobres están desengañados de palabras escritas o dichas, de promesas de papel, de ayudas de aire, y de libertades de humo. Es raro el poder que no les ha engañado o utilizado. Si por parte de curas y obispos no se ven hechos de acuerdo con las palabras, y cuanto más pronto mejor, preferible sería que se hubiesen callado.

Dios quiera que todo lo dicho en la Asamblea Obispos-sacerdotes contribuya al acercamiento Iglesia-mundo obrero. Así lo esperamos.

MOTRIL: SOLIDARIDAD

Una dolorosa enfermedad obligó al joven Antonio Fernández Sánchez a dejar de asistir a su trabajo en "Composan Asfaltos" (Motril). Antonio continuó empeorando día a día. Los médicos pronosticaron su muerte inminente.

Al dolor de la enfermedad se unía el problema económico (estaba casado hacía 17 meses y esperaba un hijo). Esta desgracia, una de tantas de la vida obrera, en esta ocasión fue base de una ejemplar acción de solidaridad.

Desde que Antonio dejó de trabajar, un grupo de compañeros fueron sacando adelante su trabajo, y, semana tras semana, le han llevado su sueldo, e incluso las primas que con su esfuerzo han ganado en su nombre.

Este es un importante hecho de solidaridad humana. A partir de estas generosas actitudes solidarias es como se puede construir un auténtico movimiento de liberación de la c.o. Aquellos que estamos empeñados en llevar una vida cristiana, tenemos que tener presente la actitud de estos obreros motrileños.

- JAEN -

1.- AUTOBUS DEL BARRIO DEL CASTILLO. =====

A la sombra del Castillo, casi pegando a él, vive mucha gente con demasiados problemas. Uno de ellos es lo lejos que les caen los lugares de más interés para su vida cotidiana: lugares de trabajo, plaza de abastos, donde se apunta uno al paro, la misa, etc...

El Ayuntamiento "que está al servicio de todos los vecinos" se dio cuenta de todos estos problemas. Y los "solucionó": puso un microbús. Y ahora nadie se explica cómo el coche va siempre vacío. La razón es fácil: mientras todos los autobuses cuestan 2 pts., el cobrador del microbús del Castillo te cobra 5 pts. Otro problema ciudadano no resuelto por el elevado espíritu de servicio del Ayuntamiento.

2.- MONTE LOPEALVAREZ: SEGURIDAD SOCIAL =====

En este pequeño pueblo existen serios problemas respecto al funcionamiento del Sindicato y la Seguridad Social. La Organización Sindical se reduce a un delegado de Martos. Este señor no cumple eficientemente su función, al acompañar su cargo sindical con un bar de su propiedad, y, en el tiempo de la recolección de aceituna, con una báscula de una fábrica de aceite.

Así lógicamente, surgen muchas dificultades para los vecinos, especialmente para hacer uso de los beneficios de la Seguridad Social. A veces, al ir al médico, se les comunica que están dados de baja, después de estar pagando los sellos varios años. Y para arreglar los papeles, hay que andar detrás del señor de favor.

[SIGUE JAÉN]

3. MONTE LOPEALVAREZ: CARRETERA.-

En esta tierra, que pertenece al término municipal de Martos, hay muchas cortijadas, donde viven de los mejores olivareros del mundo. Ellos plantaron y cuidaron los olivos. Ellos hacen la recolección. Pero la mayoría no son propietarios de los olivos.

Existen muchos carriles por donde pasan los coches de los señores. Pero no existía carretera por donde pudiera pasar todo el mundo. Unos vecinos, junto con la maestra de una cortijada y el cura del Monte, consiguieron de Jaén un proyecto para hacer una carretera desde el Monte a la Higuera, donde hay carretera hasta Martos. Los que saben de eso dicen que el presupuesto es corto. Entonces los vecinos dijeron al pedáneo del Monte que ellos aportarían lo que faltase para llegar a la Higuera. Un señor de la Higuera influyó en el pedáneo para que se empezara la carretera por la Higuera, mientras que los vecinos querían que se empezara por el Monte, que es el camino peor. No se ha podido llegar al Monte.

En otros sitios se hacen autopistas para los señoritos con el dinero del aceite..

Reflexiones.-

"!Intuición popular de una de las causas de los "desequilibrios regionales"!.

Y, aparte, aún el caciquismo, abierta o encaramadamente. No existiría caciquismo si el poder ejecutivo, en este caso la decisión de por donde empezar la carretera, estuviese en manos del pueblo o controlado por él. Si esta función democrática no existe, el pedáneo o quien sea puede hacer casi lo que le venga en ganas, y estará sometido a las presiones del más fuerte.

Aparte de esta reflexión, los dos hechos de Lopealvarez nos hacen caer en la cuenta una vez más de que existen muchas aldeas en nuestro país abandonadas de casi todo el progreso, en manos de unos cuantos que arbitrariamente deciden qué hacer, o no hacer nada, como en el primer hecho. Y todo sin control, sin posibilidad práctica de pedir responsabilidades. Esta es la sociedad hecha de arriba abajo, en la que los últimos rincones quedan en manos de los caciques de una u otra especie. ¿La emigración? Aparte de las razones económicas, no son las circunstancias de este tipo tan determinantes como aquellas. ¿Y la democracia? ¿Dónde queda el control del pueblo a sus aportaciones y sus necesidades?

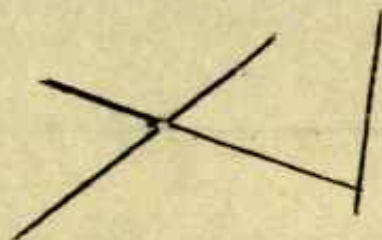
4. COMPRAVENTA DE BOTELLAS.-

En un almacén de compra-venta de botellas usadas hay 7 empleados (tres mujeres y cuatro hombres-de ellos dos aprendices).

Las mujeres trabajan 9 horas diarias en condiciones infimas de higiene y seguridad, pues trabajan todo el día de pié sobre unos cajones, para aislarse de los charcos que hay por el suelo, que de todas formas les quita muy poco de humedad, bajo un techo de chatarra y bidones, soportando el calor y frío como si estuvieran al aire libre.

Dos de ellas no están aseguradas bajo el pretexto de ganar más, ganando solamente el salario mínimo.

(sigue en la página 10)



-9

(SIGUE JAEN)

Un chófer (cargador-descargador) y su ayudante trabajan de 9 a 13 horas diarias, según haga falta y sin pagar horas extraordinarias.

El ayudante y los dos aprendices ganan menos del salario mínimo: 110,75 y 50 pts. respectivamente, estando sólo el ayudante asegurado y desde hace sólo dos meses, habiendo estado 5 años sin asegurar y ganando 50 pesetas.

Nadie disfruta de vacaciones, y entre otras cosas no se dispone de un botiquín de urgencia, teniendo en cuenta que se trabaja todo el día con botellas, y son frecuentes los cortes.

Todo esto se mantiene a mi parecer, gracias a la labor del empresario con cada uno de ellos, asegurándoles "que el negocio no va para más", "que eso lo mantiene por ellos nada más", "que cuando suba ya será otra cosa", etc..., y al paro tan enorme que existe, que hace que se aproveche de las circunstancias.

- MALAGA -

- HOTEL CARIHUELA -

8 camareras hacen todo el trabajo. Sólo una de ellas es fija. Cobran a porcentaje; cuando este no alcanza el sueldo base (unos 6 ó 7 meses al año), se paga al salario base, del que se descuentan 450 pts. de comida y los seguros sociales; quedan líquidas 3.246 pts. De aquí hay que pagar el desplazamiento al trabajo: 630 pts. El resto de los meses se cobra alrededor de 6.000 pts.

La acción. - Varios meses se planteó el problema del salario y del empleo fijo con la gobernante (encargada). En abril habló éste con el director, que no respondió nada concreto.

Entonces las camareras decidieron actuar por sí mismas. Se entrevistaron con el jefe de personal. Este las envió al director. El subdirector recibió a una sola, intentando desviar la reivindicación con números. La camarera fija el diálogo: no se viene a hablar de números sino a proponer una subida de sueldos y un mínimo de seguridad en el empleo. Después de mucho rato de entrevista se presenta al director, que intenta dividir a las camareras ofreciendo subir el sueldo a las más antiguas. Se rechaza esta propuesta. El director dice que no puede decidir. Entonces se amenaza con abandonar el trabajo.

Cuando sale la compañera, se reúne con las demás obreras que la habían esperado a pesar del intento de echarlas de la portería de servicio donde estaban. Deciden no volver al trabajo. Consultan en Sindicatos si esto se podía hacer sin perder el derecho a la liquidación. De Sindicatos responden afirmativamente. Se decide no volver al trabajo a la mañana siguiente. Sólo dos de las camareras volvieron al día siguiente. Una presionada por el marido. La otra por miedo ante la amenaza del director de que la policía iría a por ellas, y que él comunicaría la noticia a los demás hoteles de la costa para que no las admitieran a trabajar.

10

(SIGUE MALAGA)

Reflexiones.- En primer lugar, este es un hecho más que nos demuestra cómo las empresas se saltan a la torera la legislación: de ocho trabajadoras, sólo una fija. Además, cuando se plantea la situación en Sindicatos, no interviene a favor de las trabajadoras, imponiendo sanción a la empresa. ¿Para qué sirve el Sindicato si no defiende a los trabajadores ni aún en lo legislado?

En segundo lugar, esta es una acción planteada y realizada exclusivamente por obreras. Son raros raros estos casos en la historia del movimiento obrero. La mujer es el más explotado de los trabajadores: sueldos inferiores, más infracciones de la legislación. Y en cambio, la mujer plantea menos acciones. Aquí haya que valorar aquí los siglos de explotación y de sumisión que pesan sobre la mujer, privada de muchas más necesidades de realización que los propios maridos. En este sentido, la acción de las camareras del hotel "Carihuela" es un ejemplo importante como signo optimista para la acción de la mujer obrera.

1.- UNA EMPRESA:

I S A.-

SEVILLA

En Isa el nivel de conciencia de la base ha experimentado una fuerte subida en un plazo de 10 meses. La cosa empezó con la Ordenanza Laboral, que dió luces para descubrir varios "errores" del convenio, tales como horas extras, plus de distancia, tóxicos, primas, eventualidad, etc... Ciertamente el nivel de conciencia aún es pobre, ya que no pasa de una conciencia reivindicativa. Pero se va pasando lentamente y por pequeños sectores a un nivel mayor de concienciación. A ello está contribuyendo mucho la actitud que está adoptando la dirección: ha aumentado la represión por castigos, no deja pasar ni una, está dando un recorte total a la prima, amenazan y coaccionan siempre que tienen las más mínimas ocasiones; siguen en definitiva una política de mano dura; en dos palabras: "se han quitado la carota", como dice la base.

Es esta la actitud que está logrando que se pase a una conciencia de unión ante la explotación. Esta unión, traducida a los hechos, se ve en los siguientes casos:

- Todos los cargos sindicales (36) han sido elegidos de un número aún mayor de candidatos voluntarios.
 - Nunca hubo mayor unión de la base con sus representantes.
 - Las amenazas y coacciones no surten efectos, ya que las demandas a Magistratura se suceden una detrás de otra (individuales o colectivas).
- Todos descubren lo vulnerable que es la dirección, porque se ven viendo concretamente las injusticias que comete. Ha caído el mito que la rodeaba.

Últimamente se está usando, como un medio más de concienciación, una reunión permanente de los enlaces y jurados, en el centro del comedor, durante los 20 minutos del bocadillo; allí, tímidamente, se van sumando más compañeros. En esa mesa, donde los representantes agregados toman el bocadillo, ha verías condiciones, que son, :



(SEVILLA)

- 1/No se habla ni de fútbol ni de toros
- 2/No hay distinción de ningún tipo entre los que son enlaces y los que no lo son en los planteamientos que se hagan, ya que lo que se pretende es que el grupo de enlaces se integre plenamente en la base, y deje de ser "vanguardia", ignorando a los demás.
- 3/ Se admite a todo el que se quiera sumar.

Estas experiencias de la lucha en ISA son deficientes, pero creemos que pueden tener algo práctico para iniciar el cambio que todos deseamos que haya allí donde no hay ningún tipo de movimiento.

2.- H Y T A S A.-

Llegan las elecciones sindicales y el Movimiento obrero valiéndose de sus múltiples métodos para hacer campaña y sacar a los mejores y a los más representativos, usó el clásico método de distribuir hojillas con los nombres de los candidatos ideales puestos. Pero, en el colmo de la candidez y de la irreflexión, dichas hojillas fueron impresas con un rulo de mano (el mismo y con los mismos caracteres que había usado Comisiones Obreras para tirar unas octavillas días antes). Una de estas octavillas estaba en posesión del director, quien, después de compararlas con las listas de candidatos, se limitó a avisar a la policía, que detuvo a varios.

3. EXPLOSION DE SOLIDARIDAD EN LA EMPRESA LOS CERTALES DE SEVILLA.

Los Certales es una fábrica de accesorios de Renfe y Muebles de, aproximadamente, 160 obreros.

En el año 1963 la empresa presentó un expediente de crisis que le fue aceptado; como consecuencia despidió a 150 obreros. El expediente fue aceptado con motivo de la retirada de material de reparación de la RENFE. Al año siguiente presentaron otro expediente de crisis, que no les fue admitido. Según declaraciones del entonces Jureado de empresa, el director gerente se manifestó en los siguientes términos: "Esta me la habéis ganado, veremos la próxima."

Seguidamente la empresa comenzó una campaña de no hacer efectivos los pagos de materiales a los diversos proveedores ni a Hacienda Pública, Seguridad Social y Póliza de accidentes de Trabajo. Desembocando

esta situación en la presentación en diciembre de 1.969 del expediente de suspensión de pagos ante el juzgado nº 19 de Madrid donde la empresa tiene su domicilio social.

Previamente a esta presentación, y en reunión en el Sindicato Provincial de Sevilla, se les planteó a los obreros la situación y las dos alternativas posibles: o bien el cierre total, o bien suspensión de pagos; coaccionándoles y dándoles a entender que sería lo mejor para todos la suspensión como un mal menor.

Las medidas adoptadas para la posible reestructuración de la empresa fueron la de proceder a la jubilación anticipada de 53 productores de la empresa previa aprobación de la Delegación de Trabajo y el incumplimiento de los pagos de los salarios a los obreros, llegando algunas semanas a no abonarles nada, otras semanas el 30%, el 70%, el 80%, etc..

Como consecuencia de esto, los obreros comenzaron a hacer gestiones cerca de los organismos competentes

→ (SIGUE SEVILLA)

para constituirse en empresa asociativa o cooperativa, e incluso se hicieron contactos cerca de la dirección, la cual incluso estaba dispuesta a facilitar esta asociación; todas estas gestiones fallaron ante la pésima situación económica de la empresa, que tiene actualmente una deuda de 130 millones.

Toda esta situación desembocó, como era de esperar, en la crisis, procediendo Hacienda al embargo de diversas propiedades (de las pocas que aún les quedaban) de la sociedad, procediéndose en primer lugar al cierre de la factoría de Madrid, y, seguidamente, y ante la imposibilidad de seguir adelante la solicitud de rescisión del contrato de trabajo para la totalidad de la plantilla de la factoría de San Jerónimo de Sevilla, la cual se le autorizó por la delegación de trabajo con fecha de 4 de junio de 1.971, fué aceptada por los obreros, pero al recibir la notificación de despido y ver que no se mencionaba para nada la forma de pago de sus salarios atrasados (los cuales hacen una cantidad de 4.700.000 pts.) tomaron la decisión de permanecer en la factoría hasta que se le abonaran los salarios.

La empresa ha demostrado siempre un interés más o menos encubierto de desentenderse de todo el personal mayor de edad posible, como un paso de continuar con personal más joven, teniendo así menos cargas sociales, y deseando continuar también con contratistas, con los cuales no contrae dichas cargas.

Ha sido una empresa de tipo familiar, en la cual todos iban a beneficiarse particularmente, y en la cual todos tenían motivos para callar, y no podían echarse en cara nada los unos contra los otros.

Tampoco han sabido adaptarse a los tiempos referente a modernización de las factorías y construcción de muebles más económicos, prefiriendo los beneficios que les proporcionaba los trabajos de RENFE ante la incertidumbre de iniciar otro tipo de trabajo de cuyo resul-

tado no estaban seguros dada su escasa preparación.

Actitud de las Jerarquías locales.

Los primeros días una indiferencia y una falta de interés absoluto para solucionar el problema, hasta el punto que hasta pasados 9 días de reclusión no se recibió la visita de un dirigente sindical.

Después hubo más interés motivado quizás por la presión ejercida por la prensa ("El correo de Andalucía") y las muestras de solidaridad del pueblo de Sevilla.

Actitud de la Iglesia.

En principio negativa, ya que se negaron varios párrocos ante la petición que se les hizo de que fueran a decir misa a la factoría, motivada esta negativa quizás ante la posibilidad de compromiso. Pasados unos días se interesaron varios párrocos.

Uno de ellos ofreció su ayuda tanto espiritual o moral (diciendo misa) como material, entregando varias ayudas económicas, incluso responsabilizándose ante las autoridades de los posibles malentendidos que se pudieran presentar como consecuencia de la recogida de ayuda en metálico como en especie. Otros párrocos han conseguido ayuda económica a las familias de los trabajadores que están en sus parroquias.

Actitud de la policía.

El primer día de reclusión se recibieron noticias en el sentido de que no tenían nada que temer, siempre y cuando no alteraran el orden ni tomara la cosa "carácter político".

La Guardia Civil telefonó y requirió la presencia de algunos de los reclusos para que les informara de la situación, mas bien con ánimos de pedirles que los mantuvieran informados ante la posible petición de sus superiores, que con ánimos de molestarlos. Su presencia no se realizó mas que en el primer día de reclusión, que se situó una pareja en un bar cercano a la factoría, pero sin hacer acto de presencia en ésta.

Esta actitud viene dada por el

-13-

comportamiento precedente ya que sabe la policía que no existen grupos políticos, y son hombres de avanzada edad que no pueden acarrear los problemas.

Actitud de los reclusos.-

Estos consiguieron una cosa que parecía imposible entre ellos: SOLIDARIDAD ante la incertidumbre del problema: estaban en la calle y sin que les abonaran los salarios; esta situación angustiosa fue la que motivó la decisión.

Los primeros días se mostraban un tanto apesadumbrados ante las posibles consecuencias tanto de tipo social como de económico, dada la situación tan precaria en sus hogares, desconociendo además la duración de su reclusión.

Entre ellos se daban palabras continuamente de "ánimo compañero y adelante".

Luego se levantó más aún la moral al ver reportajes en la prensa ("Diario Sevilla" del día 10 y "Correo de Andalucía" día 11), y las muestras de solidaridad de toda Sevilla, así como el ánimo demostrado por sus mujeres que están dispuestas manifestar su situación ante las autoridades.

Tomaron la decisión de recibir toda ayuda posible del exterior, siempre y cuando no se incluyera para nada la "cosa política", ante un posible fracaso de su actitud. Esta decisión la mantuvieron firme: cuando un grupo les ofreció dinero con firma, su respuesta fue tajante: "no queremos dinero de..., aceptamos el dinero de la clase obrera".

4. INFORME SOBRE UNAS CLASES DE ADULTOS

En un pueblo de la provincia de Sevilla ha ocurrido un hecho que una vez más viene a demostrarnos la situación de marginación a que se encuentra sometido el pueblo. Marginación que no sólo se manifiesta en las muchas condiciones de vida inhumanas, sino también en la incultura o lo que es igual, en la falta de una cultura auténticamente promotorante que desarrolle al hombre sus dimensiones fundamentales.

En este pueblo de Sevilla tres maestras, conscientes de la necesidad de promoción del pueblo, se hicieron cargo a principios de curso de unas clases para adultos: chicos y chicas obreros de 17 a 18 años que necesitaban obtener el certificado Estudios Primarios.

Las clases se orientaron desde el principio atendiendo a las necesidades y aspiraciones de los alumnos, quienes las expusieron el primer día en una encuesta realizada para tal fin. De esta manera, el programa quedó fijado según ellos mismos habían decidido, y cuyos temas eran fundamentales para su propia promoción.

El programa constaba de dos etapas: una primera orientada hacia el conocimiento de una verdadera cultura y los valores de la persona. Otra segunda etapa de formación propiamente dicha, entre cuyos temas sobresalían, como más importantes: "Las necesidades primarias del hombre. El amor; el dinero y el coche. Dinámica de la elección de concejales en el Municipio. Herramientas de trabajo, la escuela, el Sindicato, el trabajo y sus problemas, etc., etc. .

Asimismo, el método de trabajo estaba dirigido hacia una participación de los alumnos en todos los niveles: clases, biblioteca, administración, control y revisión trimestral de los fallos o adelantos tenidos en el tiempo anterior.

Las clases funcionaron desde septiembre del 1.970 hasta abril de 1.971, fecha en que el Alcalde del pueblo ha ordenado la suspensión de las clases bajo el pretexto de ser un centro revolucionario, donde se preparaba a la gente para la huelga. Sin acompañar ninguna razón convincente a tales acusaciones.

=====

= De esta manera 40 obreros se han quedado sin escuela. Y lo que es
 = peor, sin posibilidades de recibir una formación que los capacite co-
 = mo personas para la vida y para su propia profesión.
 = Este hecho nos viene a confirmar en la idea de que entre todas las
 = necesidades y aspiraciones de la c.o. hay una fundamental en la que
 = el capitalismo no está dispuesto a transigir por ninguno de los me-
 = dios. Es la necesidad de una auténtica cultura que descubre y desa-
 = rrolle a las personas sus auténticas necesidades y valores humanos,
 = y los haga capaces de pensar y decidir por sí mismos: esto es: libres.
 = Cultura que se contradice radicalmente con la que ellos imponen, des-
 = tinada únicamente a hacer de las personas meras piezas mecánicas sin
 = posibilidades de crítica a las situaciones existentes, ni de creación
 = de otras nuevas.
 =

=====

PUERTOLLANO

En Alculdia S.A. perteneciente al Sindicato de Industrias Químicas el desarrollo de las elecciones ha sido así:

Al principio indiferencia total: creyeron que era la postura más eficaz, dadas las circunstancias actuales, de todas conocidas. En la mayoría faltaba suficiente nivel de conciencia obrera.

El día 6 de mayo aparece en los tablones de anuncios una circular de la Organización Sindical diciendo que: EL PLAZO PARA LA SOLICITUD A CANDIDATOS ERA DESDE EL DÍA 5 AL DÍA 8. Del día 8 al 15 sería la presentación de los Candidatos y las Elecciones del día 17 al 22. Cumplió el plazo de solicitudes, y no se presentó nadie. Viendo esto, el día 10 fueron llamados unos 20 obreros aproximadamente, los cuales fueron elegidos previa votación del Jurado de Empresa y dos representantes de la misma Empresa. Cuando esta lista estuvo hecha, la presentaron al director, el cual puso por su cuenta varios nombres más, y, con el visto bueno del director, fueron llamando a todos los que estaban en la lista que "ellos" habían hecho. Fueron llamados en grupos, y los recibía el Jefe Administrativo, Jefe de Personal y Jurado de Empresa. La entrevista duraba aproximadamente dos horas. Durante este tiempo los representantes de la Empresa después de leer una carta del Delegado Provincial de Sindicatos, en la que le pedía a la mencionada empresa su colaboración para las elecciones. Se forzaron en hacerles ver las ventajas que tenía el Sindicato y todo cuanto dentro del mismo se podía hacer (Como si los obreros no supiéramos para lo que vale el Sindicato y lo que en él se puede hacer).

Decían que era mejor que aceptaran, y que no dieran lugar a que el mismo Sindicato los tuviera que nombrar. También dijo el mismo Jefe de Personal que si había quien, por ser enlace Sindical, estaba perjudicado económica y profesionalmente que la empresa lo lamentaba, y procuraría que en lo sucesivo no volviera a ocurrir (Luego admitía que la Empresa había tomado represalias).

De estas entrevistas salieron aproximadamente la mitad de los candidatos. El resto los nombró la Organización Sindical por sorteo.

El día anterior a la votación, un contramestre dijo a los obreros de su turno que se presentarían todos a votar. Las votaciones fueron el día 19, y se hicieron con toda normalidad votando casi la totalidad. Es decir: de un censo de 260, votaron 218 trabajadores. De estos hubo solamente 4 en blanco.

CONVENIO

CORDOBA

COLECTIVO

DE LA CONSTRUCCIÓN

El 28 de abril de este año apareció en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba la aprobación del Convenio colectivo provincial de la construcción. Entresacaremos ahora algunos de los puntos que puedan ser más interesantes ante la posibilidad de nuevos convenios. Esto no se hizo antes, porque la necesidad no era evidente. Ahora es necesario sacar el máximo de experiencias posibles en negociación de convenios, puesto que a partir de octubre probablemente aparezca la renovación de algunos convenios de nuestra región; y conviene aprender lo más posible cara a las nuevas negociaciones.

Duración: del 1 de mayo del 71 al 1 de mayo del 72. Es decir, 1 año. Este punto es un logro muy interesante. Normalmente la sección económica procura que la vigencia del convenio sea lo más dilatada posible, a fin de no tener que mejorar salarios y condiciones con demasiada frecuencia, y a fin de evitar los máximos momentos posibles en que puedan presentarse a la clase obrera circunstancias de toma de conciencia y de posibles hechos de solidaridad y presión. En cambio a la clase obrera interesa, por razones contrarias, hacer lo más corta posible la vigencia de un convenio.

Pagos extra: Aparte de los estipulados legalmente, 10 días el 1 de mayo.

Horas extra: Prohibición de ellas, salvo caso de verdadera necesidad. Este es también un punto de gran interés. El trabajador no debe necesitar echar horas para poder medio vivir. Con las horas extra lo único que se consigue es trabajar más para ganar lo que se debía ganar en 8 horas. Aparte, a la empresa

le sale el negocio redondo: no necesita colocar nueva gente, y elimina así aportaciones a la Seguridad Social y Sindicatos. A los obreros, en cambio, supone perder puestos de trabajo, y verse abocados al paro y la emigración. Es una importante actitud de solidaridad el prohibir legalmente las horas extra, y no echarlas si no se puede conseguir la prohibición legal.

Plus de distancia: 1 pta. por km. y día -ida y vuelta-, deduciendo 2 kms. de la distancia real.

Plus de transporte: 20 pts. diarias por día de asistencia al trabajo. En este punto hay que decir que a la clase obrera le interesa que todos los plus formen parte del salario en un solo concepto. Por dos razones: se percibe más en el retiro y en caso de enfermedad o accidente; y, por otra parte, se tienen las manos más libres en lo que a asistencia al trabajo se refiere, (muchos están enfermos de no guardar cama, o tienen otra cualquier necesidad y no pueden faltar al trabajo, porque pierdan las primas.

Jornada intensiva: del 1 de julio al 30 de septiembre se realizó obligatoriamente jornada intensiva de 6 a 14 horas, si las ordenanzas Municipales no lo impiden. En este punto es interesante destacar que la jornada intensiva un verano queda regulada obligatoriamente en el convenio. Si queda sólo a la posibilidad de ser negociado un acuerdo particular entre la empresa y los trabajadores, suele ocurrir que la empresa se niega y no hay jornada intensiva.

- 16 -

CIUDAD REAL: CONVENIO COLECTIVO

El día 4 de junio fue la primera convocatoria de Comisiones Deliberantes.

La Sección Económica acude a la reunión con una hora de retraso, demostrando no conocer las peticiones de la Sección Social por falta de tiempo. Se dió lectura a la petición que hacía la Sección Social para la renovación de dicho convenio, llegando a una hora determinada que hubo más remedio que suspender la sesión. Se convocó nueva reunión para el día 11 del mismo mes, a las 5 de la tarde.

La Sección Social pedía:

- 1/ Vigencia de un año a partir del día 1º de abril.
- 2/ Veinte días de vacaciones hábiles para todo el personal afectado al mencionado convenio, suprimiendo los veinte días existentes en el anterior Convenio para los de más de 10 años en la empresa, y de 15 días para los de menos de 10.
- 3/ Se solicite un aumento de 13'33 por ciento sobre el anterior convenio con excepción del dependiente de 22 a 25 años, al que se aplicaría un 5% más, con el fin de diferenciarlo del ayudante, que en el anterior convenio salían las dos categorías iguales.

Se razonaba en dicho aumento con el mismo porcentaje que ha experimentado el nuevo salario mínimo interprofesional por Decreto del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de marzo del año en curso. Es decir, subida del 13'33 por ciento sobre el salario base del existente convenio que en la actualidad es de pesetas 4.364 para un dependiente de más de 25 años de edad.

La Sección económica no estuvo de acuerdo en ninguno de los puntos a que hacemos referencia, y, para ser más concretos, el aumento que estaba dispuesta a acep-

DEL COMERCIO..

tar era el seis y medio por ciento y con una vigencia a partir del 1º de junio, en vez del 1º de abril como era preceptivo (De esta forma a la hora de abonar diferencias de convenio, no sería tan elevadas)...

Al no ponerse de acuerdo ninguna de las dos secciones, el Presidente Magistrado lo elevó a normas de OBLIGADO CUMPLIMIENTO, como es lo normal en estos casos.

En resumen: Que el Convenio Colectivo del Comercio en general de la Provincia de C. Real se ha visto frustrado "por una tacañería incomprensiva de la Sección Económica". Esta

Sección no ha querido reconocer unas peticiones justísimas y a todas luces razonables y más que razonables, ya que cualquier convenio colectivo que conocemos sin salir de nuestra provincia son infinitamente más ventajosos. Por ejemplo, y por citar algunos, el de Vinicultura; Artes Gráficas; Construcción; Transportes; etc. Con una serie de mejoras muy superiores al existente del Comercio, y del que pudo salir en caso de haber llegado a un acuerdo.

Nos preguntamos: ¿Es que la Sección Económica no tuvo tiempo de estudiar las Peticiones de la Sección Social que se hacían en la denuncia del Convenio anterior el día 1º de diciembre, aunque este convenio cumplía el día 1º de abril?

¿Es que los señores que componen la Sección Económica no saben mejor que nosotros la subida que han experimentado los artículos cualquiera que sean? ¿Qué es lo que pretenden nuestros empresarios con esta actitud?... Piensen que en esta provincia al menos la Dependencia Mercantil, a pesar de estar en crisis, está mal pagada a todas luces. Piensen que el porcentaje de dependencia cada vez es menor, ya que el cualquier otra profesión la remuneración es mayor.

II. INFORMACION

NACIONAL

1.- LA LUCHA DE STA. COLOMA

Vamos a resumir una información aparecida sobre el importante conflicto de Sta. Coloma. No hacemos más que resumir un poco la información que lanzaron los propios trabajadores de Sta. Coloma.

COMO VIVE UNA POBLACION PROLETARIA: SANTA COLOMA DE GRAMANET.-

Santa Coloma es una ciudad de 180.000 habitantes, en su inmensa mayoría obreros, que para trabajar tienen que trasladarse diariamente lejos, y esto representa en muchos casos que la jornada laboral (ya de por sí agotadora), se alargue dos horas. Los servicios de alcantarillado, iluminación, transportes, escuelas y guarderías son vergonzosos, y no hay palabras para describir el pésimo estado de nuestras calles.

Santa Coloma al igual que otros pueblos y ciudades de España, ha pasado anterior a esta lucha otras experiencias tales como: solidaridad con Granada, el proceso de Burgos, manifestaciones antirrepresión, etc. Pero lo que más recordamos como popular fue el "boicot al 3" (autobús).

En esta lucha también se vio que cuando varias personas aprovechando el cebrao general, referente a la subida del autobús, lanzan una campaña de boicot al 3, la empresa aconsejada por varios jefes, y para evitar follones, se ve obligada a poner dos líneas más de autobuses, el 103 con final en el fondo y el 203 con final en Singuerlin, con los cuales y afortunadamente para ellos logran que este embrión no cuaje. Esto si lo analizamos nos viene a decir que todas las concesiones que nos o-

torgan los capitalistas no es porque intenten reformar o mejorar nuestra situación actual, sino que lo hacen con mucha vista, o sea, para evitar males mayores; es algo así como poner en una presa varios escapes de agua, porque ellos tienen muy claro que si nos cierran estos escapes, la presa reventaría.

EL ROBO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

A finales del mes de enero, con el cierre del viejo ambulatorio, se nos obliga a trasladarnos al ambulatorio de S. Andrés. Además de la insuficiente asistencia médica de aquel ambulatorio (sin rayos X ni laboratorio de análisis ni quirófano ni camas) y de la medicina de ambulatorio en general (sin diagnósticos, sino el puro despacho de recetas y el continuo ir de aquí para allá del enfermo), se añaden ahora las incomodidades de los desplazamientos, colas, etc.

El Ayuntamiento y el INP piden paciencia y dicen que se está gestionando la construcción de un nuevo ambulatorio que entraría en funcionamiento al cabo de 6 meses. Muchos nos damos cuenta de que si no tomamos el asunto en nuestras manos, seguirán como siempre las falsas promesas y engaños. Además, hay que descubrir al pueblo los trampas de unos cuantos parásitos que se aprovechan del dinero que nos descuentan del salario para la seguridad social: ochocientos cincuenta millones al año.

LA NECESIDAD DE ORGANIZARNOS.-

A principios de febrero diferentes grupos obreros de Santa Coloma se unen en un comité unitario (C.U.) para ofrecer un camino común a los

(--> STA.COLOMA)

trabajadores de Sta.Coloma.A través de este comité se lanza una campaña de información a gran escala mediante la distribución de un documento y varias hojas informativas.

Interesada la gente por el problema,se hacen asambleas de barrio,y allí discutimos las soluciones posibles acordando que lo más importante era exigir ASISTENCIA MEDICA INMEDIATA;CLINICA SI, AMBULATORIO NO;Y RESPONSABILIDADES POR EL ROBO DE NUESTRO DINERO.En estas asambleas pudimos darnos cuenta de la voluntad de luchar de buena parte de los trabajadores,que exigían pasar rápidamente a la acción en la calle.

El C.U,haciéndose eco del sentir del pueblo,convocó a una concentración por medio de octavillas repartidas en buzones,escaleras y calles.Al mismo tiempo fue comentándose en bares,tien- das,mercados y lugares de reunión El jefe de la guardia civil de la zona carga el muerto a los curas,y les visita para que suspendan la concentración con la amenaza de una dura represión.Los curas responden que ellos no la han convocado;y así era.

LA LUCHA EN LA CALLE.-

El día 23 de febrero a las 8'30 nos concentramos ante el Ayuntamiento.Algunos rompen el silencio ante la presencia de los guardias municipales.A los gritos de "Ambulatorio no;clínica sí", "dónde está nuestro dinero","queremos médicos","pedimos lo que es nuestro",vamos recorriendo el centro de la calzada agrupando a los que se encuentran en las aceras. Interrumpimos la circulación y con gran movilidad,pero sin provocar a la policía,seguimos aglutinando a muchos compañeros que, al ver nuestra firmeza,se van sumando a la manifestación.

Aparecen dos jeeps y un autocar de la guardia civil,que efectúa un despliegue espectacular con sus naranjeros apuntando a los manifestantes.Pero era ya demasiado tarde;todos los que es-

tábamos allí presentes recordamos estos momentos.Nuestra fuerza estuvo en mantenernos unidos frente a estos esbirros que viven a costa de nuestro sudor,y que cobran para reprimir al pueblo cuando luchamos por lo que nos pertenece. Durante casi tres cuartos de hora nos mantuvimos gritando frente al Ayuntamiento sin que la guardia civil consiguiera acobardarnos.La situación había cambiado;ahora eran ellos quienes procuraban no provocarnos ante nuestra unidad.

Al no recibir otra respuesta que la represión,decidimos hacer saber al pueblo que un sector de la población protestaba y exigía asistencia médica,porque el problema era de todos.Por eso marchamos en apretada manifestación por las calles de la ciudad,reuniendo a más y más gente,unas 3.000 personas,hasta llegar a la plaza del Rgloj,y allí nos dispersamos al grito de "volveremos otro día".Fuimos dueños de la calle durante una hora y tres cuartos.El pueblo en masa a nuestro paso por las calles nos manifestó su adhesión.Todos éramos conscientes de nuestra victoria,y había aumentado la confianza en nuestras propias fuerzas.

El C.U.hizo una hoja para felicitar al pueblo por su presencia y firmaza,y animar a los trabajadores a seguir unidos,puesto que no se había conseguido lo que se pedía.Además se explicaba que la guardia civil no se había presentado porque sí,sino que aparecen en todos los lugares donde luchamos por lo nuestro,y ahí están las experiencias de las huelgas recientes en las fábricas de Barcelona.

Diversas"personalidades",al día siguiente,nos prometían un ambulatorio y la rápida solución del problema a la asistencia.

EL PRIMER DETENIDO,LA SOLIDARIDAD Y COMBATIVIDAD DE LA CLASE OBRERA AUMENTAN.-

Con motivo de la distribución de esta hoja explicativa,la policía detiene a un vecino,y rápidamente el C.U. lanza una octavilla

(SIGUE STA. COLOMA)

convocando a otra concentración para exigir una solución definitiva a la asistencia médica y la libertad del detenido, llamando a la solidaridad con este compañero encarcelado por pedir lo que todo el pueblo pedía.

Día 10 de marzo: Acudimos de nuevo al Ayuntamiento. La plaza está acordonada por la guardia civil con sus metralletas; hay varios jeeps un autocar de grises y un camión cisterna preparados. La gente vivía el problema, y superó la fiebre del fútbol, ya que a la misma hora televisaban un partido importante. Veinte minutos antes de la hora prevista la gente del pueblo empezó a cortar la circulación por una de las calles principales que dan a la plaza, y hubo los primeros enfrentamientos con la guardia civil que pegaba culatazos. La gente para defenderse contestó con piedras haciéndoles retroceder, momento que la gente aprovechó para reagruparse, sacar una pancarta y avanzar en bloque. La guardia civil quitó la pancarta, y formó una barrera. La gente se lanza en avalancha, rompe el cordón militar avanzando hacia el Ayuntamiento.

La guardia civil intenta detenernos a golpes de culata, pero estrechando nuestras filas conseguimos arrollarlos. Nos situamos frente al Ayuntamiento con otra pancarta desplegada y exigimos la inmediata libertad del detenido y las otras reivindicaciones. Entran, entonces, en funcionamiento los grises, la guardia civil y el cisterna; pero sólo retrocedemos lo necesario para estrincherarnos y defendernos, y para pasar al ataque con una lluvia de piedras, que obliga a retirar el cisterna.

Media hora más gritando ante el Ayuntamiento y los civiles, ante el temor de una invasión, lanzan sus dos primeras descargas al aire. A continuación iniciamos una marcha tras la pancarta por varias calles de la ciudad: una imponente manifestación de unas 10.000 personas.

A mitad del recorrido corre la voz de que la guardia civil ha detenido a dos o más personas, y regresamos al Ayuntamiento conscientes de que la policía no va a dejarnos pasar, pero somos muchos, y unidos y hemos perdido el miedo. Llegan las primeras olas de manifestantes, y comienzan las cargas hasta quedar convertida la calle en un auténtico campo de batalla. Las fuerzas represivas se hallan desbordadas, y recurren a las armas: tres descargas al aire, y nos parapetamos de nuevo, hostigando con armas improvisadas. Hubo intentos de barricadas que no llegaron a cuajar, porque llegaron refuerzos policiales de Badalona, S. Adrián y Barcelona. Santa Coloma se llena de sirenas, cristales rotos, jeeps y piedras durante más de una hora. La policía enfurecida efectúa detenciones en masa por bares y calles. El balance es de 32 detenidos, muchos heridos, entre ellos 10 policías.

Al día siguiente aparecen en los periódicos una nota obligatoria del gobierno civil y otra de la Delegación del Trabajo llenas de mentiras sobre la manifestación, pero diciendo que el ambulatorio definitivo constará de cinco plantas, y estará preparado para pequeña cirugía y partos, y tendrá 45 camas. El Ayuntamiento iba loco pegando carteles por las paredes y en las tiendas; en ellos se prometía LA ASISTENCIA PROVISIONAL PARA LA PRIMERA SEMANA DE ABRIL Y UN AMBULATORIO PARA FINALES DE AÑO. En Santa Coloma nunca se habían pegado bandos, y la población captó plenamente su significado: MIEDO. Se oían comentarios tales como "No quieren guerra, ¡eh!".



ENSEÑANZA DE NUESTRO TRABAJO.

¿Para qué nos sirve la organización?

La historia reciente del movimiento obrero nos enseña que, cuando uno tira por su cuenta protestando individualmente, los capitalistas nos explotan al máximo, y nos tratan peor que a los burros de carga. En cambio, cuando nos unimos y organizamos para defender nuestros derechos o conquistarlos, tienen que ceder.

LA ORGANIZACION NOS SIRVE PARA PONERNOS DE ACUERDO, FORMARNOS, UNIR ESFUERZOS Y LUCHAR POR NUESTROS INTERESES COMUNES.

¿Qué medios tenemos en S.C. para conseguir esto? Nuestra lucha lo ha demostrado. Al principio quien más quien menos estaba indignado ante el robo de nuestro dinero y las incomodidades; pero cada uno por separado ¿qué podía hacer contra esto? Como mucho, pegar cuatro gritos de indignación en los autobuses o en un bar. Pero con eso no íbamos a solucionar nada.

NUESTRA FUERZA; ESCONDIDA MIENTRAS CADA UNO TIRA POR SU CUENTA, EMPEZO A VERSE CUANDO LOS GRUPOS DE OBREROS MAS CONSCIENTES Y MAS COMBATIVOS DE NUESTROS BARRIOS SE REUNIERON PARA ORGANIZAR LA LUCHA COMUN DE TODOS LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD.-

¿Por qué necesitamos una organización que oriente la lucha obrera?

Estos grupos organizados ya existían desde hacía tiempo, y habían ido desarrollando un trabajo de formación y de aglutinamiento de los compañeros más interesados por los problemas de nuestra clase. En ellos confían muchos trabajadores a medida que ven que son los compañeros más entregados a la lucha por los intereses de todos, y que se preocupan constantemente de como salir de esa vil explotación y opresión a que nos someten los capitalistas.

Estos grupos obreros tienen que organizarse en la clandestinidad, pues todos sabemos lo que hace la policía si puede llegar a ellos.

Representantes de estos grupos (que como es lógico piensan de diferente manera), se reunieron en un comité obrero unitario, que puso en marcha la lucha masiva. Pero todo el trabajo organizativo que hubo de llevar a cabo este comité habría sido papel mojado, si estos compañeros no hubieran estado siempre totalmente identificados con el sentir de las familias obreras de S.C. ES NUESTRA ORGANIZACION LO QUE PONE EN MARCHA LA FUERZA IMPARABLE DE TODOS LOS TRABAJADORES UNIDOS.

Compañero, la lucha en S.C. nos ha demostrado que LA UNICA FORMA DE SACAR AL CAPITALISMO NUESTRAS REIVINDICACIONES ES CON LA UNIDAD DE ACCION, AUNQUE IDEOLOGICAMENTE NO NOS ENTENDAMOS. Por esto llamamos a todos los militantes obreros a que en sus barrios, pueblos y fábricas, se unan y se marquen un plan de acción, porque se está demostrando que es la única forma de lucha que puede tener éxito.

¿Por qué necesitamos organizaciones de masas?

Pero no basta con grupos reducidos que orienten la lucha. Esto es imprescindible, pero lo que necesitamos todos los trabajadores son organizaciones de clase donde podamos estar todos, y así potenciar nuestra fuerza. Eso no lo conseguiremos en un día, ni pidiéndoselo por favor al gobierno.

¿Qué ha sido del plan del comité unitario a partir de la segunda manifestación.

La campaña de solidaridad con los detenidos (visitas en las ceras, discusiones en las escaleras y los bares) dió resultados positivos. El pueblo se movilizó para ayudar a los que todavía sufren la represión, sobre todo los que están pendientes del tribunal militar.

En cambio, había que hacer asambleas en los barrios para que todos pudiéramos exponer nuestras opiniones y decidir cómo tirar adelante la lucha por la clínica y otros problemas o situaciones que nos aprietan (la subida de la vida, el pésimo estado de nuestra ciudad, la falta de escuela...) Aquí hemos fallado en casi todos los barrios, y hay que

→ criticar a algunos grupos que prefieren hacer salir una agitación rápida y fácil de los que siempre se mueven y no este trabajo paciente que permite participar a todas las masas obreras con entusiasmo y luchar por lo que todos hemos decidido.

2.- LA SEAT. = (Resumen de una información elaborada y difundida por trabajadores barceloneses)

! ANTECEDENTES:

! La Dirección de SEAT (empresa de 22.000 trabajadores) sigue siempre el mismo método: hacia el verano incrementa al máximo la producción, de modo que en el invierno no hay exceso de coches no vendidos. Así, al negociar el convenio, a primeros de año, la empresa amenaza con expedientes de crisis, despidos masivos, etc, para justificar las ridículas mejoras ofrecidas.
! Este año, como los anteriores, procedió a incrementar la producción, ampliando el turno de noche. Para ello, como los años anteriores, procedió a notificar a 40 trabajadores del taller 1 (20 del turno de la mañana y 20 de la tarde) que a partir del lunes, día 7 de junio debían de venir de noche.

! LOS HECHOS.-

! 5 de junio.- Los trabajadores, habiendo averiguado que la empresa no tenía autorización para poner el turno de noche, redactaron un documento que fue firmado por todos y entregado a la Dirección, en el cual se negaban a trabajar de noche.

! Lunes, día 7.- Los 20 designados se presentaron a trabajar por la mañana, pero se les había retirado la ficha, y no se les da trabajo. Todo el turno de mañana (más de 2.000) para en señal de solidaridad. El turno de tarde (unos 2.000) también se solidariza.

! Martes, día 8.- El Taller 1 sigue en paro, uniéndosele la sección 114 del Taller 7. Muchos máquinas están paradas por falta de herramientas, ya que es en el Taller 1 donde se afilan y distribuyen.

! Miércoles, día 9.- Hay paros aislados y cortos en el Taller 2, y más continuados en la cadena de montaje del 124, en el Taller 7, pero no se consigue extender el paro a toda la empresa. Hay gran despliegue de policía alrededor de la fábrica

Jueves, día 10.- Fiesta.

Viernes, día 11.- Continúa el paro en el Taller 1 y sección 114 del Taller 7. La empresa despide a 14 trabajadores, y abre expediente a 1 jurado y 3 enlaces.

Sábado, día 12.- Sigue el paro, exigiéndose la readmisión de los despididos. La respuesta de la empresa es aumentar el número de despidos a 38, de los cuales 4 jurados y 8 enlaces. Sanciona asimismo con suspensión de empleo y sueldo durante 2 días a todo el Taller 1 y sección 114 del Taller 7.

Lunes 14 y martes 15.- Sólo trabajan en el Taller 1 los mandos, encargados y oficiales.

Miércoles, día 16.- Se reincorporan al trabajo los sancionados con suspensión de empleo y sueldo.

Viernes, día 18.- La empresa notifica que está dispuesta a readmitir a 11 de los despedidos, fijando a ello los nombres; asimismo levantará la sanción de suspensión de empleo y sueldo a los 5.000 sancionados.

COMENTARIO.-

18/ Los obreros de la SEAT han demostrado una gran combatividad, pero han puesto en evidencia su gran debilidad organizativa. Los representantes Sindicales parecen haber ido siempre a remolque

de los acontecimientos, siempre incapaces de informar tanto a los de dentro como a los de fuera, no sacando ni una sola hoja, sin hacer asambleas, sin dar alternativas. Ha sido una lucha espontánea, sin dirección ni organización. Estos, en vez de reaccionar organizando y canalizando la lucha, se han dedicado a discutir con la Dirección

→ [SEAT]

y el Sindicato y cuando al bajado al taller a extender el paro, ya era tarde, eran estrechamente vigilados y despedidos al menor intento.

2º/ Esta lucha podría haber servido para hacer avanzar la conciencia de clase y la organización de los trabajadores de SEAT, pero no ha sido así. La empresa ha impuesto su terror, y puede ahora permitirse el magnánimo gesto de clemencia, despidiendo a unos pocos y dando una seria advertencia a todos. El resto de la clase obrera ha permanecido totalmente marginada, por falta de información y por falta, también, de organización unitaria, capaz de movilizarla rápidamente en ayuda de los huelguistas de SEAT

3º/ Al reflexionar sobre los hechos de la SEAT vuelve a plantearse inmediatamente lo tan debatido últimamente en la clase obrera: seguir o no una línea de participación en los cauces legales, concretamente en la Organización Sindical y las elecciones. En este caso, fueron despedidos 4 enlaces y 8 jurados.

4º/ Igualmente salta también al tapete otro de los puntos debatidos: comprometer o no lo que exista de organización en negociaciones con la empresa. En el caso de la SEAT actuar negociando supuso el desfase de la base. Y no conseguir casi nada al final.

..-3.-

ERANDIO: RUPTURA MUNICIPIO - PARROQUIA.-

Los hechos, tomados de la prensa, son estos:

Todos los años, tradicionalmente, en la mañana del 28 de agosto, acudía el Ayuntamiento en corporación a los actos religiosos que se celebraban en la Parroquia de S. Agustín, de Erandio. Pero este año, el cura párroco, en nombre del cabildo parroquial, comunicó al Ayuntamiento que por "razones pastorales" debiera abstenerse de concurrir corporativamente a la misa del día 28. El ayuntamiento de Bilbao acudió al Administrador Apostólico, quien indicó que deberían dialogar ayuntamiento y parroquia. En este diálogo el cabildo parroquial se afirmó en su postura anterior, en el siguiente sentido: "El criterio sigue siendo el mismo: si la corporación municipal acude al templo lo hará en virtud de su autoridad y como un hecho de fuerza, y no se consentirá que se coloquen reclinatorios, ni se hará reserva de bancos ni sitio alguno para la corporación. Ante esta situación, el Ayuntamiento decidió no asistir a los actos y suspender las relaciones oficiales con el cabildo parroquial.

Reflexiones. - En el pueblo, entre aquellos a los que nos corresponde fundamentalmente llevar el mensaje cristiano, existe la conciencia de una alianza entre la Iglesia y las formas políticas del país. Esta alianza se hace evidente al pueblo por un conjunto de hechos y actitudes: los párrocos en los pueblos, los obispos en las ciudades, son jerarquías sociales; en todos los actos públicos, civiles y religiosos, aparecen unidas las autoridades políticas y religiosas; existen obispos en

→ ERANDIO...

en las cortes; la Iglesia recibe dinero del Estado, etc... El pueblo sencillo relaciona las cosas. Y atribuye las virtudes y defectos de la estructura política a la religiosa, y a la inversa. Y si el pueblo se siente bien o mal con las condiciones sociales y políticas del país, une al contento o satisfacción su sentimiento hacia la Iglesia.

Este hecho, de lejana raigambre en la sociedad española, creemos debe ser superado. Y al pensar así recogemos la opinión de muchos sectores del pueblo cristiano español. La Iglesia debe estar al margen de cualquier forma política determinada, independientemente de la bondad o maldad de ella. Porque su función no es la de sostener ningún régimen político concreto. Su función es la de promover el hombre nuevo. Y si para ello es obstáculo la alianza, real o aparente, con cualquier estructura temporal, debe romper esa alianza en bien de su misión fundamental.

Creemos que en este sentido se han desarrollado los hechos de Erandio. El cabildo parroquial ha decidido que la participación corporativa del ayuntamiento a una celebración religiosa supone una cierta alianza con las estructuras políticas y sociales que crean una determinada forma de concebir la institución municipal y su gestión. Alianza o al menos refrendo de esa forma política concreta. Y ha pensado el cabildo que esa alianza o refrendo repercutía negativamente en su labor pastoral.

Sin duda que la actitud del cabildo de Erandio es difícil de tomar. Hay día, una actitud de este tipo cobra inmediatamente un significado político. Pero por ello mismo, entraña más valor. Porque supone marginarse, en cierta forma, de la vida social; y también supone, en lo que tiene de pequeño grano de arena, marginar a la Iglesia del contexto estructural del país. Pero ya es hora de que la Iglesia vaya tomando posturas de mayor independencia real y formal respecto de las estructuras sociales y políticas. Esta necesidad está en la mente de toda la Iglesia universal y de la española en particular. Y el pueblo cristiano consciente y comprometido clama por la ruptura de los lazos que unen a la Iglesia a tantas cosas que dificulten su misión esencial: la creación del hombre nuevo.

-24-

- ESTUDIOS -

.- CONVENIOS COLECTIVOS .-

¿ Qué es un convenio colectivo?

Existen leyes generales que regulan la vida laboral: ley de salario mínimo, seguridad social, etc... Hay también leyes que regulan solo un sector de la vida laboral: reglamentaciones de trabajo (por ejemplo, la ordenanza laboral de la construcción o del metal). A un tercer nivel, existen reglamentos de régimen interior de empresa, que existen sobre todo en las grandes empresas. Por último existe una regulación del trabajo que es una especie de ley particular entre un obrero y su empresa: el contrato de trabajo.

Un Convenio Colectivo no es más que este contrato individual entre un obrero y su empresa, pero de tipo general, que abarca a un determinado ámbito de trabajo: por ejemplo, el convenio colectivo de la construcción del año pasado.

Las condiciones de un convenio "tienden" a ser superiores a las que establecen las leyes generales. Este es el sentido de la contratación colectiva.

Historia de la ley de convenios colectivos.-

En 1.958 aparece la ley de Convenios Colectivos. Antes lo regulaba todo el estado, y tanto empresas como trabajadores se tenían que ajustar a sus normas. La ley de convenios colectivos dejaba a las empresas las manos libres para que pudieran hacer una contratación a su conveniencia. Veamos cuál es la causa de que el estado cediera a las empresas la posibilidad de contratación libre.

Antes de que apareciera la ley de convenios colectivos, de 1940 a 1950, el sistema económico español era totalmente autárquico. Es decir, las fronteras españolas estaban cerradas a los productos extranjeros que habían de pagar elevadas tasas aduaneras si querían entrar en el país. Esto suponía que las empresas españolas no vivieran en la competencia, con lo que los riesgos eran pocos y los beneficios estaban asegurados. Esto último hacía que no se necesitara invertir en maquinaria para modernizar y mejorar la producción, ya que el mercado estaba asegurado. En consecuencia, el empresario no necesitaba acentuar la rentabilidad, porque no tenía que hacer inversiones fuertes, ni pagar créditos fuertes. Por ello, el empresario no necesitaba dar incentivos a los obreros. A todo este panorama económico se unía el que el movimiento obrero aún tenía un muy bajo desarrollo.

Pero a partir del año 50 empieza a aumentar el consumo. Ello fuerza a que se aumente la productividad y a que las empresas aumenten los incentivos de los trabajadores para conseguir más beneficios. Por otra parte, el movimiento obrero empieza a dar muestras de resurgimiento cada vez con más fuerza.

En este marco aparece la ley de convenios colectivos. El convenio colectivo es un instrumento de la empresa para aumentar la producción, y para asimilar el movimiento obrero con la apariencia de mejoras y liberalización de las leyes de trabajo. Representa la ley los intereses del patronato. Y por ello hacer de la negociación de un convenio el objetivo central de la lucha de la c.o., es, de alguna forma, hacer el juego a los intereses del capitalismo.

¿ Cómo se hace un convenio colectivo?

Existen tres tipos de convenios colectivos: de empresa, provincial y nacional. Vamos a seguir el esquema de cómo se hace un convenio de empresa, porque los otros dos se hacen de forma parecida.

En una empresa existen dos partes: empresa y jurado ("representantes" de los obreros). Una de las partes, generalmente el jurado, solicita a Sindicatos la negociación de un convenio colectivo. Se reúnen ambas partes, una vez que Sindicatos autoriza que se inicien las negociaciones, para negociar los puntos del convenio. Entonces puede suceder que haya acuerdo entre ambas partes o que no lo haya. En el primer caso se firma el convenio y no hay más. En el segundo caso se pasan todas las actas al Delegado de trabajo que dictamina una norma de obligado cumplimiento para ambas partes, que está a su libre voluntad, siempre que no se quede por debajo de la oferta patronal ni por encima de las peticiones del jurado. Normalmente el delegado de trabajo se acerca más a las ofertas de la empresa.

En el caso de un convenio colectivo provincial, todo transcurre de la misma forma, sólo que quien pide la negociación y quien negocia es la sección social del sindicato provincial.

Algunas cuestiones que conviene tener presentes a la hora de negociar un convenio.-

Duración.- Dos años o uno, como acuerden las partes. Normalmente la empresa tenderá a que se haga por dos años, porque así no se tendrían que enfrentar con demasiada frecuencia a negociaciones con sus mejoras y con su posibilidad de que surja un movimiento de los trabajadores.

Normalmente el trabajador no se entera de la negociación del convenio. En la legislación no se dice que el jurado o la sección social tengan que informar a los trabajadores, ni que tengan que llevar las peticiones de estos. De esta forma no existe posibilidad de que haya presión de la base trabajadora. Los hechos han demostrado que cuando existe un jurado o una sección social competentes que informan a la base, la negociación del convenio se puede transformar en una acción de presión y concienciación de la clase obrera.

Convenios provinciales o de empresa.- En los convenios provinciales suelen salir beneficiadas las grandes empresas y perjudicadas las pequeñas. La razón está en que las grandes tienen un margen de beneficios y pueden ofrecer más. Normalmente el convenio se hace según lo que pueden ofrecer las empresas pequeñas. Por ello, en cierta forma son más convenientes para los trabajadores los convenios de empresa, sobre todo si ésta es grande.

Los asesores.- En el terreno de los asesores para la negociación del convenio, los empresarios pueden contar con todo tipo de asesores jurídicos y económicos. Los trabajadores, en cambio, solo pueden ser asesorados por los abogados de la organización sindical. Esta es una franca desventaja para los trabajadores. Conviene, pues, buscarse extraoficialmente algún asesor jurídico o económico, si es posible.

Presión en la negociación.- La empresa puede dar por terminada la negociación cuando quiera, simplemente con no ceder. Los trabajadores no pueden tener más arma de presión que el paro, pero como esto no es legal, están indefensos, sin ninguna posibilidad de fuerza. La única salida legal es la norma de obligado cumplimiento, pero ya decíamos antes que en ella siempre el delegado de trabajo suele acercarse más a la empresa que a los trabajadores.

Limitaciones en lo negociable en los convenios.- En un convenio no se puede negociar todo. Solo lo que marca la ley. Las limitaciones de las leyes en lo negociable en un convenio pueden ser de fondo o económicas.

Limitaciones de fondo.- No se puede negociar nada que no tenga relación directa con lo laboral. No se puede negociar la participación de los trabajadores en el control de las primas, o el derecho de reunión en asamblea de los trabajadores, o la información periódica de la marcha de la empresa.

(Viene en la página 27)

En este marco los jurados o los sectores sociales que hacen algo, es extralegal legal y pueden ser reprimidos. La ley no da al jurado ningún poder de decisión.

En la nueva ley sindical, todo esto sigue igual que antes. La nueva ley sindical lo único que hace es reforzar y fortalecer el vértice de la organización, es decir, el poder de los altos cargos.

Limitaciones económicas.- Desde noviembre del 67 al año 68, con la congelación de salarios, no se pudieron negociar convenios. El año 69 solo se podía aumentar un 5.89% en los sueldos. En el año 70, sólo se podía aumentar en un 6.5% los salarios si el convenio era por un año y el 8% si era por dos años. Ahora no hay topes por el momento.

Qué se puede hacer cara a la negociación de convenios.-

Antes que nada conviene tener presente que solo negociar convenios no resuelve el problema real de la clase obrera. Tengamos en cuenta que el convenio colectivo es un instrumento que favorece en el fondo y a la larga a la empresa mucho mas que al trabajador. Y en todo caso el convenio no es mas que un parche circunstancial. Si se mejoran algo las condiciones del trabajador, la subida de precios vuelve a colocarlo en la misma situación. Recordemos que la solución del problema real de la clase obrera estaria en una transformación radical de las estructuras de la propiedad y en la posibilidad de control y gestión de los obreros.

Esto no quiere decir que haya que decir "no" radicalmente. De una u otra forma es un cauce que aunque totalmente deficiente permite unas ligeras mejoras temporales a los trabajadores y, mas importante aun, puede ser cauce de concienciación y sensibilización de los propios trabajadores. Sin duda en un momento de negociación de convenio es mas facil plantear los problemas a los trabajadores.

Una forma de que un convenio sirva de concienciación puede ser el plantear muchas peticiones, muchas mas de las que la s empresas ven a dar, peticiones reales, que el trabajador ve que son necesidades suyas. Al no ser concedidas el trabajador se da cuenta de que eso no es. Lo normal es que se negocien 4 ó 5 puntos: salarios, vacaciones, primas, pagas extraordinarias,..., pero si además se plantea derecho de reunión, posibilidad de revocación de jurados, que todo el sueldo figure como salario real, que no existan los eventuales,..., y muchas otras cosas, las empresas ni las instituciones pasarán por ahí, con lo que el trabajador tomará conciencia de su situación real y de que tiene cerradas las puertas.

Puntos negativos a la hora de plantear un convenio .- Son puntos que no se deben pedir y que se deber rechazar si la empresa los propone :

- primas de asiduidad. Es una forma de tener mas liado al trabajador.
- primas de mérito. Es una recompensa arbitraria de la empresa que favorece a los pelotas.
- participacion en beneficios. Porque queda en manos de la empresa el determinar estos. Si esto se hace como una paga fija, periodicamente, si puede interesar.
- que el salario sea fijo e igual para todas las categorias. Si no se fomenta la insularidad dentro de la clase obrera.

Puntos positivos. Cosas que se deben pedir a la hora de plantear un convenio:

- reduccion de la jornada laboral
- seguridad y estabilidad en el empleo: contrato, entrada, despidos, altas indemnizaciones de cese, etc.
- prohibicion de horas extraordinarias,...

EL JURADO DE EMPRESA, LA COMISION SOCIAL.

Hasta el 48 no habia comision de empresa. Y hasta el 62 no participo el movimiento obrero en esta estructura. En las elecciones del 62 y en las del 66 si participó el movimiento obrero. El saldo, el resultado de esta participacion hay que verlo por sectores y por regiones. Hay sectores en que este saldo ha sido negativo: se ha despedido a los jurados, han dimitido o se les ha dimitido, o se han vendido y algunos han ido a parar al tribunal de orden publico.

¿Por qué esto?. La ley al montar el jurado de empresa, no le da la función de que el organo de que el organo de defensa de los intereses de los trabajadores. Sino que le da la función de que sea el organo de colaboracion de los trabajadores en la empresa. Es decir, se le asigna una función de colchón. La ley permite olvidarse de la base: no regula el control de base de los trabajadores; además, hacerlos dimitir es practicamente imposible.