



NUESTRA CLASE

SUMARIO

EDITORIAL lo de huarte	1
LUCHAS OBRERAS INTELHORCE	3
MALA UVA EN CANILLEJAS	9
ORGANIZACION OBRERA	12
PRIMAS Y CRONOMETRAJES	15
NOTICIAS COMENTADAS	19

REVISTA OBRERA Nº 4

febrero 1973

UAB
Biblioteca de Comunicació

CEDOC

LO DE HUARTE

Aunque ha pasado ya algún tiempo desde que ocurrieron los sucesos, conviene pararse a pensar sobre las distintas enseñanzas que podemos extraer del caso del secuestro de Huarte.

Lo primero que interesa destacar es que el motivo central del suceso se basaba en un típico ejemplo de lucha de clases en España. Por un lado, el clan de los Huarte, una de las grandes familias de la oligarquía burguesa, propietaria, tanto a través de los hermanos como de cuñados y demás parientes de un puñado de empresas importantes (así, en una rápida mirada, poseen o participan en el capital de: IMENASA, HUARTE y Cía, Industria Navarra del Aluminio, Huarte-Inmobiliaria, TORFINASA, Comercial Ibérica de Pescados, Papelera Navarra, IMOSA, Unión Eléctrica, etc.). Enfrente, los obreros de Torfinasa, en huelga durante cerca de dos meses, con noventa despedidos en el conflicto, exigiendo una serie de reivindicaciones. Pues bien, la familia Huarte, a través del tal Felipe, patrón de la empresa, que se había negado sistemáticamente a negociar con los obreros, que había realizado una política pura y simple de represión, en cuanto ha visto en peligro el pellejo de uno de sus miembros no ha tenido ningún problema, no sólo en aceptar la subida de salarios y las otras mejoras, sino que además ha entregado los 50 millones solicitados por la ETA. Y seguramente los Huarte no han quedado en la miseria... Ahí están las empresas de su propiedad para resarcirse de las pérdidas, aunque muy posiblemente esos 50 millones y bastante más ya lo tengan bien sacado de la explotación a que han sometido a los propios obreros de Torfinasa.

Que esto es así lo refleja el hecho, rigurosamente cierto, de que cuando el jurado de empresa al co-

mienzo de la lucha, le exigió a Felipe Huarte las subidas mencionadas, éste, tras una risotada, les contestó que ellos, los obreros, poco podrían aguantar en huelga ganando 10.000 pesetas al mes, mientras que él podía permitirse el lujo de perder 50 millones en la huelga. ¡Qué lejos estaba de sospechar que ese sería precisamente el precio de su rescate!

Por otra parte, nada tienen que temer los Huarte. La Delegación de Trabajo de Pamplona, a los dos días de ser liberado el empresario, anuló el convenio firmado días antes, justificándolo en que no era válido debido a que la empresa había firmado condicionada por el secuestro. Así pues, una vez sano y salvo en su casa, el pobrecito millonario (que según su familia, olía muy mal al ser liberado) de lo dicho no hay nada, y los obreros de Torfinasa continúan con sus salarios anteriores, después de haber mantenido una tan larga y dura lucha.

Esto último es especialmente interesante porque nos sitúa ante el problema de si el secuestro y la violencia personal llevados a cabo por un grupo de militantes al margen de los propios obreros es o no un medio eficaz para la defensa de la clase obrera.

Creemos que la violencia es un medio válido y necesario para la defensa de nuestra clase frente a sus enemigos. Pero también creemos que esa violencia es realmente eficaz cuando es desarrollada por las propias masas obreras o por militantes de vanguardia muy ligados a esas masas y de acuerdo con los intereses y deseos de las mismas, de tal forma que las posiciones alcanzadas en la lucha puedan luego ser mantenidas y defendidas por los obreros.

Y este no ha sido el caso del secuestro de Huarte, porque en la situación actual de predominio y represión por parte de la clase burguesa, la conquista alcanzada por la acción aislada del grupo "militar" de la ETA sólo ha durado lo que ha tardado en ser liberado el empresario, pues los obreros de Torfinasa no podían ir más allá de la huelga para mantener sus reivindicaciones.

Por otro lado, este tipo de acciones da lugar a que los obreros nos hagamos falsas ilusiones, al hacer nos creer que nuestros problemas van a ser solucionados por otros, que no necesitamos luchar y dar la cara ni tampoco realizar esa labor lenta y dura de organizarnos, pues al fin y al cabo tenemos una especie de ángeles de la guarda, armados con metralleta, que nos van a sacar las castañas del fuego.

No compañeros. Por muy bien que nos haya caído lo del secuestro, por mucho que admiremos el valor y la capacidad de organización de los compañeros de ETA, no podemos estar de acuerdo con que esa sea la solución. Porque cuando esos compañeros finalizan su acción y atraviesan la frontera, aquí quedamos los obreros, solos con nosotros mismos, solos con nuestras propias fuerzas, cara a cara con la burguesía y su aparato represivo. Y entonces las conquistas así logradas caen y no podemos mantenerlas.

La liberación de la clase obrera solo vendrá por la lucha de la propia clase obrera. Las conquistas que se mantienen y que perduran son aquellas que han sido logradas por la propia clase obrera en su lucha. Sólo un esfuerzo continuado por aumentar nuestra capacidad de organización, nuestro nivel de conciencia, nuestra eficacia en la lucha, puede ponernos en condiciones de arrancarle verdaderas conquistas a la burguesía y de defenderlas después a toda costa.

LUCHAS OBRERAS

INTELHORCE

Las luchas que a continuación exponemos ocurrieron meses atrás, pero por considerar de interés las causas de dichas luchas (Convenio colectivo), así como su desenvolvimiento, lo publicamos. Teniendo en cuenta que en "NUESTRA CLASE" van a aparecer dentro de poco tiempo algunos artículos sobre el tema de los convenios, por lo tanto todo lo que aquí se expone -las luchas y sus desenlaces- debemos verlo dentro de la línea general de la farsa que son los convenios colectivos para la clase obrera.

. . .

LA EMPRESA

INTELHORCE, S.A. es una industria textil situada en la ciudad de Málaga, en la cual trabajan del orden de 2.400 a 2.500 obreros, entre mujeres y hombres. Cuando ocurrieron los acontecimientos que a continuación exponemos, pertenecía al INI (Instituto Nacional de Industria) el cual controlaba más del 99,97 por ciento de su capital, en la actualidad ha pasado a ser propiedad del Banco Catalán que pagó al INI por ella, 850 millones de pesetas.

ORIGEN DEL CONFLICTO: LA DELEGACION DE TRABAJO CONTRA LA CLASE OBRERA.

El origen y las causas del conflicto están basados en el no cumplimiento por parte de la empresa de los acuerdos firmados en el convenio colectivo (de empresa) firmado en el año 1.966, en el que los obreros consiguieron unas cláusulas adicionales al mismo, -tales como:

- Que la empresa se comprometía a pagar íntegramente las cuotas a la Seguridad Social.
- Que la empresa pagaría también íntegramente el impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal (el famoso IRTP).

Según esto, a partir de la fecha de la firma del convenio todos los contratos de trabajo nuevos de los compañeros que se incorporaran a trabajar a la fábrica, tenían que incluir estas cláusulas, cosa que no sucedió, dando lugar a una discriminación por parte de la empresa entre los obreros, creándose una diferencia entre los "nuevos" y los "viejos".

Pero el problema empieza a tomar importancia en el año 1.967 cuando la Delegación de Trabajo rechaza el convenio, alegando que éste es ilegal, para decir esto se basa en una ley general, según la cual todos los obreros están obligados a pagar su cotización a la Seguridad Social.

En vista de las razones de Magistratura, el convenio se modifica incluyendo una nueva cláusula por la que la empresa quedaba obligada a pagar a los obreros un coeficiente sobre el sueldo -- que cubriera los pagos de éstos a la Seguridad Social; la cantidad acordada fue del 0,1 por ciento (unas 40 pesetas), cantidad que entonces compensaba dicha cotización.

Como todos sabemos, por un lado las cotizaciones a la Seguridad Social no han dejado de aumentar cada vez más, estando hoy día en un porcentaje bastante elevado con respecto a 1.967, y por otro, el porcentaje del impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal que nos roban a los obreros ha aumentado en los últimos años descaradamente, pero no obstante, la empresa no dijo esta boca es mía ante estas subidas.

Veamos: Cuando se firmó el Convenio de empresa de Intelhorce -1.966- no se cotizaba ningún tipo de impuesto al rendimiento.

El primer descuento salarial de este tipo se aplicó a partir del 1 de enero de 1.969 y fue del 3 por ciento. En 1.970 lo duplicaron, y en 1.971 alcanzó el nivel del 9 por ciento. Ahora, a partir del 1 de enero de 1.973 nos descontarán el 14 por ciento de nuestro salario -si se aprueba definitivamente- a todos los obreros que cobremos más de 100.000 pts. anuales, (8.333 pts. al mes, incluyendo pagas).

Se aprecia con facilidad con qué desfachatez son pisoteados los intereses de la clase obrera por la clase capitalista, incluso cuando se trata de algo que han firmado en lo que ellos llaman convenio, pues en la practica como vemos, no es más que papel mojado.



LA AUTENTICA CARA DE MAGISTRATURA

Ante esta situación un compañero presenta una demanda ante la Magistratura nº 2 de Málaga, donde pedía que le fuese respetada la cláusula de su contrato de trabajo, por la cual la empresa estaba obligada a pagar íntegramente los Seguros Sociales y el IRTP. El Magistrado, ante la evidencia del caso, falla a favor del compañero, basándose en otra "ley general" en la que se dice: "... los convenios o contratos de trabajo deben ser respetados en sus mejoras pactadas, las cuales no pueden ser absorbidas por otras condiciones inferiores".

En vista del éxito obtenido, otros 750 compañeros se presentan en la misma Magistratura, y en las mismas condiciones que anteriormente en las que presentó el otro compañero su demanda. Pero entonces, y como es natural en estos casos, la ley se pone al servicio de los que la hacen, y por tanto es ahora a la empresa a quien la Magistratura le da la razón, demostrándonos así a los obreros, una vez más, la auténtica cara de este aparato como fácil servidor de los intereses de sus amos, los capitalistas. En esta ocasión el truco que se utilizó en contra de los obreros fue lo que ellos llaman PRESCRIPCIÓN, que en términos jurídicos quiere decir que cuando una empresa durante un tiempo paga una misma cantidad a sus obreros, ésta queda establecida como fija (quedémonos con la copia todos los obreros para cuando nos pueda afectar a nosotros).



LA TOMA DE CONCIENCIA

Las arbitrariedades de la empresa, así como la maniobra de la Magistratura quitaron el velo que cubría los ojos de algunos compañeros, mostrándonos a todos la auténtica catadura reaccionaria de estos organismos: Magistratura, Sindicatos, Delegaciones de Trabajo, etc.; así como su carácter de clase burgués y antiobrero; todo esto unido al malestar general en la empresa, por las arbitrariedades a que diariamente se veían sometidos, fué algo así como la gota que hizo rebasar el vaso... Los obreros toman conciencia de su situación, y por fin deciden tomar ellos mismos las riendas de sus problemas, desde las posiciones de fuera que suponen todos juntos - ¡UNIDAD OBRERA frente a las injusticias capitalistas!. Por esta razón los compañeros deciden reunirse en asamblea donde todos juntos por primera vez puedan discutir sus problemas y la forma de solucionarlos. En esta asamblea se decide elaborar una carta con una serie de reivindicaciones, la cual se entregará a la dirección, también se acuerda seguir con las asambleas como mejor medio para decidir todos juntos lo que han de hacer, así como continuar la lucha unidos. Pero como de costumbre, para los capitalistas, el que los obreros no atrevamos a pedir nuestros derechos, y para ello los discutamos unidos, es algo intolerable; para los capitalistas no somos más que unos pobres parias que no tenemos derecho a pensar nada más que en el fútbol; por lo tanto no admiten las condiciones de

los obreros, y ni se dan por enterados. Ante esta postura intransigente de la empresa, los obreros deciden nuevamente reunirse en -
asamblea, donde se acordaría empezar a hacer algunos paros intermi-
tentes, y en caso de que éstos no surtieran efecto, llegar a la -
huelga general como única arma de lucha mediante la cual los capi-
talistas tendrían que tener en cuenta las justas reivindicaciones-
de los obreros.



LAS ASAMBLEAS Y LA HUELGA, LAS MEJORES ARMAS EN LA LUCHA POR LA DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Como se había acordado, el turno de noche de la sección-
de hilados, a las 4,30 de la mañana del jueves día 16 de Noviembre
comenzaron el paro general, extendiéndose este con rapidez por to-
da la fábrica, de forma que el Viernes, a las 10 de la mañana, el
paro era general.

Las reivindicaciones que se pedían, se les diera una rá-
pida solución, son las siguientes:

- Que se cumpliera la cláusula del convenio y los contratos de
trabajo de 1.966, en la que la empresa quedaba obligada a pa-
gar íntegramente las cargas sociales, es decir, que la empre-
sa pague el resto de lo que supone la demasía de 40 pesetas-
a la Seguridad Social.
- Que el impuesto sobre el rendimiento al trabajo personal co-
rriese íntegramente a cuenta de la empresa.
- Que los puntos sean iguales para todos (ya que en la actuali-
dad unos obreros cobran con la norma antigua, y otros con la
moderna).
- Que al turno de noche se pague a todos los obreros la canti-
dad de ocho pesetas en concepto de bocadillo, cantidad que -
actualmente solo se la pagan a los antiguos.
- Que la empresa reconozca la antigüedad de todos los obreros-
que estén haciendo algún curso de formación profesional, des-
de el momento que éstos se iniciaron.

Además de esto, se exigía a la empresa que eliminará to-
do tipo de discriminación o diferencia entre los obreros.



LA INVALIDEZ DE LOS JURADOS DE EMPRESA Y LA INDIFERENCIA DEL SINDICATO.

Como en todas las fábricas, la impotencia de los jurados de empresa y de los enlaces es evidente, esta evidencia se ve más claramente, en situaciones de conflicto, cuando cada cual, obreros y capitalistas, cobran su auténtica cara y la lucha de clases sale a flor sin tapujos, ni barreras, es entonces cuando a la clase obrera se le impone la necesidad de una sólida organización de clase en la que se apoye, guíe y oriente su lucha, y para defenderse de las arbitrariedades y de la represión de los capitalistas.

Los cauces legales no sirven absolutamente para nada que represente una mejora real para los obreros, como en el caso de Interhorce el Sindicato se desentiende de los problemas que le plantea el jurado de empresa, poniéndose a su vez descarada y abiertamente a favor de la empresa.

En vista de la actitud decidida de los obreros, de continuar la huelga hasta conseguir sus reivindicaciones, la dirección de la empresa manda llamar a los jurados para llevar con ellos la negociación de los problemas; pero exige al jurado como condición-necesaria para dicha negociación, que éstos les garanticen que los obreros depondrán su actitud de huelga, obedecerán y aceptarán todo lo que éstos -el jurado- fuese proponiendo; como es de suponer, esta petición de la empresa era algo que los jurados y enlaces no podían garantizar, ya que éstos no garantizaban la solución a sus problemas. Es a partir de estos momentos cuando el odio de clase que los capitalistas sienten hacia nosotros los obreros, cuando exigimos nuestros derechos, se traduce en amenazas constantes, sanciones y todo tipo de fórmulas represivas.



LA REPRESIÓN BURGUESA Y LA SOLIDARIDAD DE CLASE

El jueves día 23 después de siete días de huelga total y asambleas periódicas, los compañeros seguían unidos y firmes en su lucha hasta conseguir el logro de sus reivindicaciones. Mientras tanto en otras fábricas de la capital malagueña, se comenta y discute entre la clase obrera la lucha de los compañeros de Intelhorce, incluso en alguna de ellas se llevaran a cabo paros y asambleas en solidaridad -nosotros aquí no tenemos noticias de alguna de estas fábricas en concreto-; además, en algunos barrios populares se hicieron colectas y recogida de dinero para ayudar a las familias de los compañeros más necesitados.

En vista de la envergadura que comenzaba a tener la huelga, la represión patronal y del Estado burgués no se hizo esperar.

El viernes día 24, la fuerza pública intervino directamente en el conflicto, desalojando de la fábrica a los obreros que continuaban en huelga, comenzaron con más fuerza que nunca, los golpes, carreras, e incluso detenciones... sobre nuestros compañeros. En ese mismo día cuatro compañeros de los más destacados en la lucha por las reivindicaciones, son despedidos.

El sábado, día 25 continúa el conflicto, pero con un intenso control policiaco sobre la fábrica. A la vez, en otras fábricas se intentan llevar nuevamente paros y asambleas, ahora en solidaridad con los despedidos. El mismo sábado las fuerzas del "desorden público" tienen que intervenir también en varias ocasiones para impedir que la clase obrera malagueña salga a la calle y se manifieste contra la represión y en solidaridad con la lucha de los compañeros de Intelhorce, por el logro de sus justas reivindicaciones, y contra los despidos.

El lunes día 27, se da por terminado el conflicto, sin que posteriormente hayamos podido tener noticias exactas y verdaderas sobre su desenlace.

ooooooooo000oooooooo

MALA UVA EN CANILLEJAS

introducción

A la clase obrera no solo la explota la burguesía en las fábricas y centros de trabajo, también es oprimida y explotada en sus condiciones de vida: vivienda, salud, cultura, etc. A continuación, publicamos un relato, que nos llega directamente de sus protagonistas, de una situación y de unas acciones que ocurrieron el pasado mes de Enero en la UVA de Canillejas. Nosotros ni quitamos ni ponemos una coma, y dejamos que el compañero que lo lea extraiga las consecuencias y las líneas de acción que ante una situación como ésta deben plantearse.

. . .

Obligados a salir de sus pueblos, donde cada vez existen menos posibilidades de ganarse la vida, una gran cantidad de jornaleros y pequeños propietarios del campo, emprenden la emigración hacia las capitales en busca de cualquier tipo de trabajo que les permita al menos comer todos los días. Pero una vez en la capital, el primer problema que se les plantea es el de la vivienda: no existen viviendas suficientes ni al alcance de sus bajos salarios. La solución inicial está en la chabola, construida a toda prisa en una noche para evitar ser expulsados de inmediato por los guardias o los del Ayuntamiento.

Esta fue la situación de miles y miles de familias trabajadoras durante los primeros años del sesenta, hasta que el Gobierno, movido por una sociedad-burguesa a la que disgusta contemplar la miseria y la pobreza producida por su propia explotación, emprendió una campaña para la abolición del chabolismo. Nacen así los grandes planes de viviendas "sociales" cuyo mejor exponente en Madrid son el Gran San Blas y Orcasitas, donde al cabo de unos años las miniviviendas construidas a toda prisa y con materiales de la peor calidad empiezan a resquebrajarse y amenazar derrumbamiento. Pero aún hubo soluciones peores: las Unidades Vecinales de Absorción (UVA) poblados de barracones con techo de uralita instalados en distintos barrios del cinturón de la ciudad: Hortaleza, Vallecas, Villaverde, Canillejas, etc.

La UVA de Canillejas, construida hacia 1.964, tenía como finalidad ab sorver a los habitantes de los barrios de chabolas de la Elipa y del Arroyo del - Abroñigal. Su justificación para el desalojo fue la construcción de la autopista de la Paz, cuyas obras se consideraron urgentes -hoy todavía sin acabar-, y por - ello no daba tiempo, según las autoridades, para construir los pisos necesarios a aquellas familias. Así se construyeron unos 1.000 barracones que tenían caracter- provisional, pues el propio Ministerio de la Vivienda les hizo un contrato a es- tas mil familias, donde se decía que como máximo estarían allí 5 años, pagando - 250 pts. mensuales, hasta que hicieran las viviendas definitivas.

La primera impresión de aquellas familias fue buena, pues con todas - las deficiencias de las barracas, su situación no podía compararse con las chabo- las, sin luz, agua ni servicios. Al fin y al cabo era pasar de la época de las - cavernas a la de la uralita.

Pero no se tardó en comprobar que el cambio no había sido tan grande, pues si en algunos aspectos se había mejorado, en otros la situación continuaba - igual o peor. Así, el número de muertos en gentes de edad avanzada aumentó, al - mismo tiempo que se observó como gran cantidad de niños empezaron a padecer reuma- tismo desde la más tierna edad.

Ahora ya han pasado nueve años y las viviendas prometidas se esfuma- ron, y todo el esfuerzo de las autoridades ha ido dirigido a hacer miles de arre- glos y chapuzas para que las barracas de uralita puedan mantenerse en un estado - semi habitable, pues si no se corre el riesgo de que en verano las chinches y - otros insectos, en invierno las goteras, la humedad y el frío, y en toda época - las ratas, acaben con los habitantes del poblado o bien que éstos busquen solucio- nes por otros caminos.

Dada la gravedad de la situación y para aparentar que hacía algo y - eliminar el descontento de la gente, se construyeron casas para 340 familias olvi- dando intencionadamente que son cerca de 1.000 las familias afectadas. Con ello - la situación ha empeorado, pues las 600 familias restantes se encuentran con un - poblado aún más abandonado, medio hundido. Se les hicieron promesas y más promesas de que los pisos para estas familias supervivientes se iban a construir de un mo- mento a otro, pero pasa el tiempo y nada cambia.

LA ACCION DE LOS VECINOS:

En vista de la situación, los vecinos acudieron a plantear el proble- ma, exigiendo explicaciones por las promesas anteriores al Administrador del po- blado, quien sin más, les vino a decir: "O se van, o llamo a la Guardia Civil, - ¡pero que se han creído éstos, encima de que se les dan las barracas se quejan, - gitanos!". Acudieron entonces al Ministerio de la Vivienda, a fin de enterarse de la situación. Pero allí tampoco consiguieron gran cosa; las mujeres del poblado - pidieron hablar con el Ministro, pero en su lugar les salió el Delegado Provin- cial, exigiendo que subieran a hablar con él una comisión de 6 ó 7 de las que "su- pieran hablar", a las que informó de que el problema estaba resuelto, pues se

iban a empezar a construir 430 viviendas. Los vecinos, dando prueba de un gran sentido de solidaridad, exigieron que se construyeran para todas las 660 familias. En esta situación, los ánimos empezaron a calentarse, las mujeres gritaban: "Queremos casas que nos comen las ratas". Ante esto, el Delegado, que había utilizado anteriormente la vía del engaño con palabras amables y promesas, se quitó la máscara y gritando ¡Orden Público!, llamó a los grises para que desalojaran a las mujeres. Al ver como una de ellas era golpeada por los guardias, las mujeres se abalanzaron sobre ellos, gritándoles "Si sois hombres, venid a vivir a los barracones, venid a ver cómo vivimos, aunque solo sea una semana". Por supuesto, los guardias -para eso están- a fuerza de golpes desalojaron a la gente, que una vez en la calle se manifestaron parando el tráfico al grito de "queremos casas que se nos comen las ratas".

Posteriormente y con la colaboración del cura, quien busca ganarse la confianza ya perdida de los vecinos, decidieron ir a visitar a la "princesa" Sofia, que naturalmente no las recibió -no está para eso, su función es la de presidir banquetes y cenas de gala en "favor de los pobres"-, aunque recibieron promesas otra vez promesas! de uno de sus secretarios.

Al final, los vecinos, convencidos que por la vía del diálogo no van a ningún lado, han decidido negarse a pagar los alquileres hasta que por lo menos les arreglen las barracas, hoy casi en ruinas.

—oooOooo—

ORGANIZACION

OBRERA

LAS TAREAS DEL GRUPO

Ya se ha reunido el grupo y tiene planteadas todas las cosas que se deben hacer en la primera reunión y que se indicaban en el número tres de la revista, todas esas cosas hay que ponerlas en marcha y después de eso, las tareas del grupo son:

- El estudio concreto de la empresa.
- Plantearse la formación teórica del grupo y la asignación de tareas.
- Formar a los obreros que colaboran con el grupo.
- Cursillos.

Para la formación de los obreros lo mejor es montar cursillos periódicos a los que asistirán trabajadores de los que estemos seguros y que estén a punto de formar parte del grupo de la empresa o colaboran con él.

LA LUCHA: La acción inicial no puede ser la huelga a menos que exista una agitación espontánea y los trabajadores se lancen, sino que el grupo debe plantearse el hacer comprender a todos los trabajadores la necesidad de luchar por nuestros intereses y nuestros derechos, introduciendo el sentido de la UNIDAD obrera, alrededor de nuestros intereses de clase, como fuerza ante la explotación de la empresa.

Para esto, debemos utilizar todas las ocasiones para reunir a los demás compañeros por grupos en los vestuarios, a la hora del bocadillo o de la comida, donde sea y por cualquier motivo. Lo importante es iniciar el diálogo y la discusión de los problemas que afectan a todos y no solamente a los del grupo. Un grave peligro es el de no tener en cuenta en todo momento las opiniones generales, aunque parezcan de muy bajo nivel político o baja conciencia de clase. La participación masiva en las discusiones, así como en las decisiones que se adopten, debe ser la preocupación del grupo de empresa.

LA UNIDAD: La lucha y unidad total de todos los trabajadores de la empresa -sin contar, claro, con los chivatos y los esquirolas- sólo se conseguirá en base a los problemas y reivindicaciones más sentidas por los trabajadores. Nunca se unirán ni lucharán si queremos imponerles algo que no vean claro, algo que no vivan, sientan y comprendan. Algunas veces hay "revolucionarios" que creen que agitando ésta o aquella reivindicación a través exclusivamente de una octavilla, las masas se levantan y se ponen en marcha; no sólo son unos ingenuos, sino que no comprenden nada relacionado con la clase obrera.

Para que esto no ocurra, la tarea fundamental de los que forman el primer embrión de grupo de empresa o vanguardia consciente, deberá ser el no desligarse del resto de los trabajadores; lo contrario sería dejar de ser vanguardia para convertirse en simples burócratas, sin ninguna incidencia entre los compañeros.

LAS REIVINDICACIONES: El grupo debe plantearse tener un cuadro de reivindicaciones cara a la empresa, reivindicaciones que servirán al grupo para la labor de agitación diaria. Estas reivindicaciones se incorporarán al cuadro cuando los trabajadores las comprendan y las sientan, sino sería imponerles una cosa y por lo tanto no estarían dispuestos a luchar por ellas.

INFORMAR: Otra de las tareas diarias que el grupo debe desarrollar es la de informar de todos los conflictos de otras empresas, así como de hechos políticos sobresalientes, es decir, dentro de la labor de hacer tomar conciencia a los trabajadores también entra el despertarles la solidaridad de clase, no solamente con los compañeros de empresa, sino con los de otras empresas y otros oficios, es decir, la lucha de los trabajadores no es solamente contra nuestro patrono, sino contra todos los patronos, contra el sistema capitalista.

Hasta aquí cosas que el grupo tiene que realizar hacia fuera, es decir, cara a los trabajadores, pero el grupo como tal también debe conseguir la estabilidad que les permita su permanencia tras cada conflicto, que se asegure la continuidad de la lucha y para esto debe tener un sistema de ir incorporando a las tareas del grupo cada vez a más trabajadores, que el número de colaboradores sea cada vez mayor, que en las discusiones que se planteen participen cada vez más compañeros.

DEMOCRACIA OBRERA: El grupo tiene que regirse por la democracia obrera sin que esto represente que todas las cosas que se planteen las tengan que discutir todos los trabajadores de la empresa, pero

sí hacer participar a los que más directamente estén ligados al grupo, así como ir incorporando a los que más merezcan la confianza del grupo, y a los que cuenten con la simpatía de los trabajadores.

SEGURIDAD: La clandestinidad a que debe someterse el grupo debe ser tal que tanto a la policía como a la dirección de la empresa les sea imposible conocer a los miembros del grupo, teniendo en cuenta que ésta no debe impedir la labor del grupo. Es decir, que la seguridad no consiste en quedarse en casa leyendo novelas, o viendo la televisión, con lo cual no se corre ningún riesgo; sino que consiste en el conjunto de medidas que te permiten realizar las tareas de la lucha con el menor riesgo posible.

TODOS CON UNA TAREA: Una regla que debe tener el grupo de empresa es que todos los miembros del grupo deben tener encomendada una tarea, ya que cualquier hombre que pertenezca a una organización del tipo que sea, si no tiene responsabilidades, termina por relajarse, por no tomarse la lucha en serio, por pensar en hacer cosas fuera de la realidad.

En cualquier empresa hay mucho que hacer, mucho que pedir y muchos hombres que organizar para la revolución obrera. Las formas de lucha comprenden desde peticiones por cauces legales, a peticiones por cauces obreros -que los patronos, los capitalistas, llaman ilegales- a organizar la ayuda económica a la lucha obrera, organizar estudios de los documentos de las organizaciones revolucionarias, comentar luchas de otras empresas, etc. Hay mucho que hacer y todo lo tenemos que hacer nosotros, los que hoy tenemos conciencia obrera; por eso es inadmisibile que alguien en un grupo de empresa esté sin una labor.

Nadie, como no seamos los obreros más conscientes, va a hacer una organización para nosotros; esto hay que tenerlo claro, y partiendo de este punto de vista, debemos trabajar en la construcción de la organización obrera, primero a nivel del lugar donde trabajamos y tratando luego de extenderla a otras empresas.

oooooooo000oooooooo

EXPLOTACION TRABAJO

Primas y

cronometrajes

(4)

CRITICA A LA APLICACION DE ESTOS SISTEMAS DE TRABAJO.

Los sistemas de trabajo a prima o incentivos por las razones que hemos dado son un sistema "inválido" -claro está que los capitalistas no piensan lo mismo-, pues bien, aquí no acaba la cosa porque además, y para "colmo" (todo esto se dice por si acaso -algún legalista creyera que por las buenas se puede conseguir algo), se aplican mal en la mayor parte de los casos. Entre los fallos más importantes que se observan en la práctica, podemos destacar:

- a) No están bien establecidos la mayor parte de las veces, - por no decir todas, los métodos a seguir. De hecho en la mayoría de las empresas se cronometra a la ligera sin describir siquiera los puestos de trabajo, y las operaciones que se han de realizar. Ello no quiere decir que, si se hiciera bien hecho, los resultados serían válidos, ni mucho menos. Más bien se trata de dar una idea más de por dónde se puede atacar el sistema, aunque en absoluto es la mejor.
- b) El número de veces que el cronometrador cronometra una operación no es suficiente, la inmensa mayoría de las veces, - de acuerdo incluso con las propias "normas" del sistema; - además los cronometrajes procuran hacerlos a media jornada de trabajo, con lo cual el engaño y la explotación aumentan ya que es en estas horas cuando por regla general trabajamos más deprisa.

- c) La actividad no se valora correctamente. No sólo porque como hemos visto es imposible de por sí, sino porque los cronometradores ponen los números a tontas y a locas.
- d) Lo más canallesco de todo esto es que la mayoría de las veces el empresario o el director "orienta" al cronometrador - sobre los valores que han de obtenerse, limitándose éste, - pues, a amañar los números, para que se ajusten a lo acordado de antemano por estos señores.
- e) Generalmente se suele cronometrar a los obreros más rápidos o a los medio-rápidos, con lo cual el resto de los -- compañeros tenemos que privarnos de lo más elemental, el ir a los servicios, etc., para poder sacar la prima mínima o incluso, llegar al tiempo marcado en las hojas de tiempos.
- f) Los coeficientes o suplementos que en todos los trabajos - sometidos a cronometrajes se deberían incluir, en la mayoría de los casos, no los incluyen, aumentando descaradamente nuestra explotación, repercutiendo todo esto sobre todo en nuestro organismo.

LO INHUMANO DEL CRONOMETRAJE.

No podemos dejar de señalar una característica esencial - del cronometraje que, a menudo, se nos pasa o puede pasar por alto, esto no nos cansaremos de repetirlo. Y es que el cronometraje, además de ser un tremendo engaño es completamente inhumano para nuestra clase.

Sabemos que no todos los obreros tenemos la misma capacidad para un determinado trabajo. Unas veces a causa de situaciones temporales, crisis, depresiones, enfermedades, falta de entrenamiento, fatigas, preocupaciones familiares, etc., y otras a causa de - situaciones permanentes, como la edad, disminuciones físicas, etc.

Pues bien, el cronometraje es un rasero que se aplica - por igual a todos los obreros por encima de sus naturales diferencias, las consecuencias prácticas son evidentes: los obreros que - tienen alguna limitación en su capacidad de trabajo tendrán que - conformarse con unos sueldos de miseria, y a veces con amenazas, - sanciones, incluso con el despido.

Todo esto no ocurre por casualidad, ya que en el sistema capitalista al cual estamos sometidos los obreros, y cuyo máximo - objetivo son los beneficios, las ganancias a toda cosa, la clase - obrera, nuestra clase, no representa otra cosa para los capitalis-

tas más que el medio para conseguir esas ganancias, esos beneficios la plusvalía que así se llaman los beneficios que obtienen de nuestro trabajo, por lo tanto no es de extrañar que para los capitalistas solo contemos los obreros jóvenes y fuertes en sus proyectos, - esto fue lo que apuntó TAYLOR, capitalista americano y padre de los sistemas de trabajo a prima y como es natural, lo que continúan haciendo sus cofrades en el mundo capitalista.

SISTEMAS DE PRIMA COLECTIVA.

Los sistemas de prima colectiva como su nombre indica se basan en que a un rendimiento colectivo, bien de toda la empresa, - de secciones, departamentos, etc., corresponde una prima o porcentaje de dinero a repartir colectivamente entre los obreros que han intervenido en la tarea.

A diferencia de los sistemas de primas individuales, basado como sabemos en rendimientos individuales, los sistemas de primas colectiva tienen la ventaja para los obreros de producir un sentido más fuerte de unidad y solidaridad, si se saben aprovechar bien.

Actualmente en las empresas se utilizan diversos tipos de primas colectivas, teniendo en cuenta esto, donde más se suelen utilizar son en los talleres pequeños, empresas medianas, y en los grandes, en algunas secciones en concreto, por ejemplo: mantenimiento, almacenes, laboratorios de fábrica, en algunos casos utillaje, etc.

Entre los tipos más utilizados podemos destacar:

-Por secciones o grupos de trabajo: Un grupo de obreros por ejemplo 5 ó 7, trabajan juntos en una tarea por un tiempo determinado, - (hay que tener cuidado con estos tiempos que generalmente están puestas a ojo, o sobre los rendimientos de los más rápidos como explicamos en el nº 2 de esta revista, para los tiempos individuales y cuando acaban las horas ahorradas, es el porcentaje de prima que han sacado en esa tarea, repartiendo los beneficios entre los componentes del grupo, bien por categorías, bien por horas trabajadas o por los dos sistemas a la vez si es necesario.

-Inconvenientes: Este tipo de prima colectiva es posiblemente el más peligroso de entre los diversos tipos que se utilizan de prima colectiva, ya que si no existe una conciencia clara por parte de los obreros que componen el grupo o sección de lo que representan las primas, etc., y se dejan llevar por el egoísmo (que la empresa fomenta directa o indirectamente por medio de sus lacayos, encarga

dos, etc.) pueden ocurrir serias disputas entre los obreros que, - creen, hacer más que los otros en la tarea, comportándose entonces cada uno como el guardián de los demás, obligándose mutuamente de esta forma a rendir mucho más, en beneficio exclusivo de la empresa que le viene esto a pedir de boca, en lugar de unir todos juntos - nuestra energía y descontento contra ellos, los patronos, que son verdaderamente los culpables.

-Por horas trabajadas: Este sistema se basa en abonar a cada obrero un porcentaje de dinero por categorías y por horas trabajadas, - por ejemplo, supongamos que un especialista tiene de prima por hora, trabajada, 15 pts., si este especialista trabaja diez horas al día, habrá sacado una prima de 150 pts.

-Prima fija por categoría: Este es quizás el mejor de los sistemas de prima, por esta razón, es el menos - utilizado; se emplea para las secciones de mantenimiento, laboratorios de fábrica, etc., es decir, se utiliza solamente para aquellas secciones o departamentos donde no pueden ser utilizados cualquier otro sistema, individual o colectivo, por la complejidad de los - trabajos que en estos lugares se hacen.

-Inconvenientes: Los problemas más importantes que pueden presentarse en todos estos sistemas de prima, además de los apuntados, basados en grupos de trabajo -que solo son propios de este tipo-, puede ser que la diferencia del porcentaje de prima - por categorías sea muy elevada, es decir, que los oficiales de primera tengan una prima desproporcionada con respecto a los especialistas, o viceversa. Otro gran inconveniente sobre todo para las - dos primeras, es que como el porcentaje de prima aumenta por cada hora trabajada, la empresa fomente las horas extras, y los compañeros se tragan el anzuelo, haciendo cantidades de éstas enormes.

-Un gran paso: Las ventajas de todos estos sistemas con respecto a los individuales son evidentes..., nuestra unidad aumenta y por regla general la explotación disminuye, todo esto está muy bien, pero si somos capaces de hacer que todos los compañeros - comprendan bien lo que representan toda clase de primas, que la - empresa con cualquiera de ellos, como hemos visto, puede tratar de desunirnos y enfrentarnos a unos contra otros habremos conseguido - un gran avance. Pero un gran paso que debemos dar y además de gran envergadura para la unidad y la lucha de nuestra clase, es hacer - comprender a todos los obreros la necesidad de hacer un fondo común de primas, donde seamos nosotros los obreros quienes decidamos y - repartamos las cantidades a cada cual con arreglo a su trabajo, categoría o necesidades..., permaneciendo en el fondo un porcentaje - mensual como caja de resistencia para posibles necesidades que puedan presentárenos en la lucha diaria...

NOTICIAS...

COMENTADAS

"RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y ORDEN PÚBLICO".- Las retribuciones complementarias de las fuerzas armadas y de Orden Público han sido objeto de regulación definitiva por el Consejo de Ministros, que ha aprobado dos decretos. La nueva normativa supone una sustancial mejora en dichas retribuciones, con efectos de 1º de Enero del corriente año para el personal militar y asimilado, Guardia Civil y Policía Armada..." (De los periódicos).

¡Faltaría más!. Y ya se ve, ni los militares, ni los grises ni los civiles han necesitado hacer una huelga, una sentada, ni siquiera una carta con firmas, para conseguir ese "sustancioso aumento" de sueldo (que, como son tan modestos y no quieren escandalizar, ni siquiera se han atrevido a decir cuántos miles de pesetas significa).

Bastó con que el Ministro del Ejército insinuara algo delante de Franco al felicitarle la "Pascua Militar" para que tanto el Ministro de la Gobernación, como el de Hacienda se apresurasen a admitir la "justicia" y la "necesidad" de elevarles a todos el sueldo.

Naturalmente, ellos se lo merecen todo. Se lo merecen por su fidelidad a los amos, por su eficaz cumplimiento del deber en la represión de la clase obrera y del pueblo -basta recordar Granada, Seat, Ferrol, Patiño...-No importa que se pasen el día sin hacer nada, vagueando, chuleando. A ellos no se les aplica eso del aumento de la productividad, de los ritmos, etc. Ellos tienen bastante con pegar más duramente cuando se presenta la ocasión, o apuntar mejor la metralleta cuando los obreros se ponen serios.

Para eso están, ese es su oficio, el de perros guardianes de la

casa de los amos. Y los amos los quieren lustrosos y fuertes, que inspiren miedo y "respeto".

Ahora, mejor comidos, alojados y vestidos, los guardianes del orden burgués pondrán más gusto en su tarea, reprimirán más y mejor. Los capitalistas y todos aquellos a quienes el sistema beneficia, dormirán mejor, estarán más tranquilos. Porque además -y esto es el colmo- quienes pagan esos sueldos y aumentos somos, es-

pecialmente todos los trabajadores y el pueblo, los que no tenemos doble contabilidad ni cuenta corriente en un banco suizo, los que sufrimos el impuesto de rendimiento del trabajo personal, los que al comprar un kilo de patatas o un cepillo de dientes abonamos los impuestos indirectos. Esa es la gran jugada: Nosotros mismos estamos manteniendo con nuestro trabajo a los perros guardianes que nos vigilan y nos reprimen.

___oooOooo___

BARCELONA.- Unas ocho personas entraron ayer alrededor de las once, al patio de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Barcelona, edificio central. Algunos repartieron personalmente panfletos a los estudiantes allí reunidos, mientras otros los lanzaban al aire. Según se pudo comprobar, los papeles iban firmados por la sección universitaria de un grupo de ultraderecha.

Al parecer, una joven estudiante rompió el panfleto delante de las personas que se lo dieron. Dos hombres cogieron a la joven mientras otro le pintaba la cara de negro utilizando un aerosol. Inmediatamente de ocurrir esto, un grupo numeroso de universitarios corrieron a ayudar a la joven, originándose entonces una pelea entre los estudiantes y las personas que habían entrado en la Facultad portando barras de hierro cables y objetos punzantes. Las citadas personas abandonaron el recinto y a la salida cerraron la puerta exterior de la facultad de Filosofía y Letras" (Informaciones).

Noticias como la anterior van siendo cada vez más frecuentes. - En Barcelona, Madrid, Valencia, País Vasco, van apareciendo grupos y bandas de señoritos fascistas que aplican directamente la violencia contra estudiantes, obreros, abogados e intelectuales que se destacan en la lucha contra el Régimen o en la defensa de nues-

tros derechos.

Es lógico que así ocurra.- Cuando las cosas se ponen calientes y la burguesía ve asomar las orejas al lobo, no le bastan las fuerzas represivas de la Policía y Guardia Civil, sino que necesita que estos pequeños grupos actuando en la sombra y sin tener que atenerse a formalidades tales como