

EL OBRERO

PRECIO: 3 PTS.

PERIODICO OBRERO DE SAN ADRIAN DEL BESOS

Nº I
noviembre 1969

¿QUÉ MISIÓN CUMPLE "EL OBRERO"?

En primer lugar, veamos : toda la información que recibimos de cualquier hecho, sea deportivo social o político, nos llega a través de los periódicos, radio, T.V., sistemas todos controlados por el estado y con él por los grandes propietarios. En ocasiones incluso pagan determinados sistemas de propaganda para irnos convenciendo poco a poco de lo que a ellos les interesa. Por ejemplo: ¿Nos hemos preguntado alguna vez por qué anuncian "coma manzanas", "coma platanos"...? Pues sencillamente, en estas ocasiones o ha habido un exceso de producción en estos frutos o por cualquier causa no pueden exportarlos al extranjero. La solución para los años de las cosechas (los terratenientes) es que nosotros nos las comamos para poder así salvar su presupuesto económico. ¿De qué forma lo consiguen? Influenciándonos por todos los medios a su alcance: radio, T.V., carteles gigantes, etc.

¿CUANTA MAS PROPAGANDA HACEN DE DE UN PRODUCTO, TANTO MAS CARO RESULTA:

- T.V. por cada 15 segundos cobra 96.000 pts.
- los carteles de las calles cuestan 50.000 pts.
- los anuncios en sus periódicos valen 15.000 pts.

¿ QUIEN PAGA TODO ESTE DINERO?
¡¡ NOSOTROS !!

Terlenka, por ejemplo, aumenta en 2 pts. el precio de cada kilo de ropa por gastos de publicidad.

Así pues, lo que en definitiva observamos es que toda la información que nos dan a través de su prensa, radio, y T.V., será conforme a sus intereses, estarán muy lejos de servirnos a nosotros los trabajadores.

La única forma de corregir esta situación es apoyar la formación de una prensa obrera, con informes reales, comprobables por nosotros mismos y que nos sirvan en nuestro trabajo diario. Uno de los objetivos de "EL OBRERO" es solucionar hasta donde podamos estas necesidades en nuestro sector de trabajo: San Adrián del Besós.

¿CUAL ES NUESTRO PROBLEMA ACTUAL?

En el trabajo nos pagan un sueldo injusto, siempre por debajo de lo que le damos a ganar al patrón, y luego son otros patronos los que poco a poco nos lo van sacando: el alquiler, la luz, gas, agua; la comida, las escuelas de nuestros chavales, los zapatos, algún vestido (pues no llega pa mas) Y ¿qué nos queda luego? Nada, excepto nuestra fuerza, producto de la unión y del trabajo. Y sin embargo ellos lo más importante, pues esta fuerza es la que mueve las grandes fábricas, los talleres, oficinas, etc.

¡¡ UNAMOS NUESTRAS FUERZAS PARA QUE EN EL TRABAJO DIARIO NUESTRAS DECISIONES SEAN RESPETADAS !!

Piensa que este periódico nos ha de servir en nuestro trabajo diario. PASALO A TU COMPAÑERO.

Además, nuestro periódico aparece con la finalidad de ser un instrumento de la clase trabajadora de San Adrián del Besós:

1º DIFUNDIR NUESTRAS ACCIONES.
2º ANALIZARLAS, DISCUTIENDO EN TORNO A ELLAS.
3º FORMARNOS en el doble aspecto: teórico y práctico:

-teórico, en cuanto nos ofrece el ejemplo de unas prácticas que otros compañeros han realizado, analizándolas para ver cuales han sido sus fallos y sus aciertos.

-práctico, puesto que nos permite tomar ideas para poderlas aplicar en las acciones de nuestras empresas, tomando cuenta de no caer en los mismos errores y aprovechando sus éxitos.



El día _____, a las 20'00 h. los vecinos del barrio de la Trinidad se manifestaron en mitad de la autopista de la Meridiana, parando la circulación durante media hora. Vino la policia y la rechazaron a pedradas. El motivo fue que no los habían puesto ningún paso y debían dar un gran rodeo para ir del autobús a su casa.

Al clima de división se une una amplia represión por medio de: un reglamento de régimen interno que les ata de manos, señalándoles desde los minutos (10 por la mañana, 10 por la tarde) que tiene cada uno para ir a fumar, al lavabo, etc..., hasta el último que aproximadamente dice: toda otra acción que la empresa considere fuera de lo normal, también será considerada falta, y por lo tanto, castigable.

La represión también se concretiza en un servicio de policía (vigilantes) y otro de chivatos oficiales. Al mismo tiempo y para comprar a los técnicos y capataces hay unos sobres fantasmas a final de año de 40.000 a 150.000 ptas. Para los obreros no hay sobres, pero hay pluses y primas con el fin de que se maten trabajando aún más durante todo el año. Y para todos lo que se da a mansalva son "buenas palabras" (hay algunos pocos tonos que se las creen y esperan al año que viene a ver si estando quietos y haciendo lo que la empresa diga les aumentan el salario.

La producción media de esta fábrica oscila entre los 700.000 y 850.000 litros al mes, los que supone un ingreso neto medio por día laborable de 3.000.000 ptas. La empresa es de la compañía de ladrones legales Juan March.

La escala de salarios está en la relación de 1 a 20:

-un peón, un auxiliar de laboratorio y un aspirante adminis.:	5.000 ptas/mes
-un laborante, un oficial administrativo:	6.000 ptas/mes
-capataz, ayudante técnico, oficial adminis.:	de 10.000 a 14.000 pts/mes
-un jefe de sección, un técnico:	de 18.000 a 25.000 pts/mes
-un jefe de fábrica, un téjefe técnico:	de 25.000 a 30.000 pts/mes

y una banda de jefes y jefecitos que cobran de 50.000 a 100.000 pts./mes.

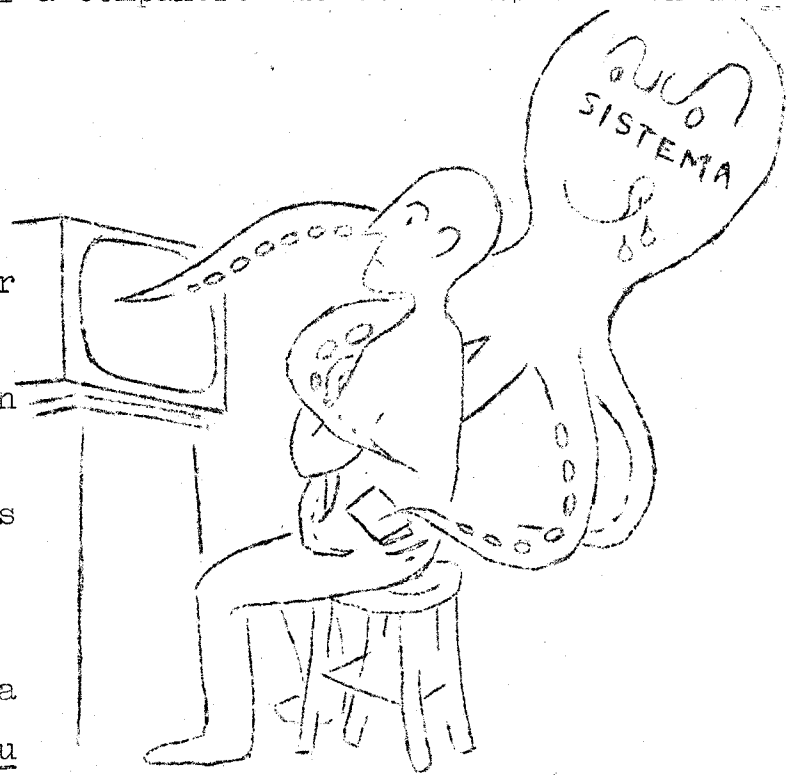
La acción de los trabajadores ha consistido concretamente en dos cosas: la primera pidiendo aumento de categorías laborales a fin de tener sueldos bases más elevados y la segunda criticando el precio y las malas condiciones de la comida que venden en el comedor que tiene la empresa.

La cuestión comenzó cuando algunas personas reclamaron las categorías que les correspondían y la empresa se las negó. Ante esta injusticia otros compañeros que se encontraban en las mismas condiciones, realizaban trabajos superiores a los que les correspondían según su categoría, empezaron a discutir la posibilidad de conseguirlas y que sistema utilizar. Rápidamente el conflicto se amplió gracias a que se discutió en grupos, al mismo tiempo apareció una octavilla llamando a la unión a todos los trabajadores y recomendando que también exigiesen las categorías.

Aquí la empresa reaccionó lo más falsamente posible, recogieron parte

42 SENSIBILIZAR a los compañeros de nuestra empresa que aún no ven clara la explotación a que estamos sometidos. Y a compañeros de otras empresas en donde no ha existido aún ninguna acción.

2 AUMENTAR NUESTRA UNIDAD, haciendo los ver cuál es nuestra posición en la sociedad. Pertenece a una clase explotada; miremos a nuestro alrededor ¿quienes son nuestros amigos? ¿a qué escuelas van nuestros hijos? ¿cómo son las casas donde nos hacen vivir? ¿cómo están las calles por donde tenemos que andar? De la casa a la fábrica, de la fábrica al hogar; Cuales son nuestras diversiones? ¿Qué tiempo y ganas quedan de hablar con nuestra madre de los problemas que nos preocupan? Todas estas circunstancias nos hablan a gritos de cuál es nuestra clase social.



DIFUSIÓN de la LUCHA

S.W.E.S.A. (Sherwin Williams Emps. Soc. of Am.) en las EMPRESAS

Es una empresa de aproximadamente 500 trabajadores; el producto que se fabrica es pintura y derivados. El personal está dividido de la siguiente forma: 450 personas en la fábrica y 80 personas en representaciones, distribuidoras, etc., repartidas por toda la nación.

Los 450 trabajadores de la fábrica se dividen a su vez en tres secciones: fábrica propiamente dicha, laboratorio y administración. Las tres secciones están divididas en varias subsecciones; es interesante hacer notar que los trabajadores llevan diferentes trajes e identificaciones a fin de poder ser identificados rápidamente cuando un obrero pasa de una sección a otra. Por otra parte, el clima de división entre el personal se hace más real y concreto cuando vemos que casi todos cobran diferente salario aún que hagan el mismo trabajo. Hay además una escala de falsas categorías creadas por la empresa con el fin de crear aún más enemistades y odios entre los trabajadores; no en vano de las recomendaciones de la empresa cuando uno entra a trabajar es de que no diga a nadie lo que cobra porque es un caso especial, etc....

de las octavillas y fueron ellos mismos los que las repartieron, creando así la confusión entre los trabajadores.

A las 24h. salía otra octavilla explicando ampliamente porque la empresa se había visto obligada a "hacer el numerito"; no quería que se le diese importancia al hecho y quería demostrar una tranquilidad que no tenía. Pero la lucha había comenzado y continuó; los trabajadores al ver que la empresa no reaccionaba, después de discutir lo que se había de hacer declararon bajo rendimiento y fuera las horas extras. Al cabo de dos semanas la empresa, con engaños, logró que los esquirols volvieresen a hacer horas y fue entonces cuando los compañeros empezaron a desunirse y comenzaron a quedarse haciendo horas, manteniendo el bajo rendimiento.

En el comedor se encuentran que si se quiere comer lo normal para poder vivir tiene que pagar de 25 a 30pts/día. Los trabajadores al mismo tiempo que se planteaban lo de las categorías empezaron a discutir la forma de solucionar el robo de las comidas. Decidieron boicotear primero el comedor que estaba en aquellos momentos repleto de comida y segundo propusieron una comisión de tres personas que se cuidara de organizarlo.

La empresa no contestó nada, se mantuvo a la expectativa.

El primer día después de la decisión el 60% del personal se trajo la comida, y el segundo día el 100% (excepto, claro está, los jefes más vendidos a la empresa). Poco después fallaron los capataces y mandos intermedios totalmente presionados por la empresa, pero el resto del personal aguantó dos semanas unido, boicoteando el comedor.

La situación actual es: en cuanto a la producción, bajo rendimiento, en cuanto al comedor la mayoría del personal ha vuelto a comer porque se llegó a una especie de acuerdo en el que la empresa prometía arreglarlo en el plazo de un mes. Es de esperar que si no se soluciona este problema se vuelva con mayor fuerza a exigir que sea una comisión escogida por los trabajadores la que dé solución al asunto del comedor.

Dando una ojeada al conjunto de hechos que hemos expuesto, vemos:

Que estas discusiones y acciones son los primeros pasos que se han dado en esta empresa en el largo camino de la lucha contra la explotación como tales pasos se han hecho sin todas las previsiones que deberían haberse tenido. Vemos, por ejemplo, que estos compañeros creyeron que con forzar un poco la situación les serían dadas sus peticiones y, bajo esta idea, no se pararon a discutir desde el principio cuanto podrían mantener esta postura y de que forma. No vieron que lo más importante es consolidar inicialmente un grupo lo más amplio posible para que se responsabiliz-

lo posible para que se responsabilice de toda la acción, la coordine, mantenga la moral y prevea los cambios debidos, tanto a la dirección de la empresa como a los cambios en sus compañeros. También tenían que dar más importancia al hecho de discutir entre todos los pasos a dar, ayudándose así en su formación.

Lo más urgente en estos momentos para los compañeros de S.W.E.S.A. es reagrupar las fuerzas que tengan que ver con la lucha por los derechos "del comedor a su justo precio", pero sin olvidar que es solo un paso para conseguir cosas mucho más importantes, salarios decentes sin aumentar las horas de trabajo, etc.

¡ORGANIZAROS COMPAÑEROS!!

PRODUCTOS SOL

Es una empresa de 25 trabajadores, en su mayoría jóvenes de 18 a 22 años; fabrican productos de limpieza.

Las condiciones de trabajo son malas ya que tienen que trabajar con sosa y derivados. El salario es aproximadamente de 800 a 1.000 pts. por semana. La decisión de los trabajadores tuvo lugar así: descontentos del trato, las condiciones y el sueldo, se reunieron y decidieron comunicar al director que si el sueldo aumentaba 600, pts./semana se marchaban en aquel mismo instante. Se les dijo que sí, pero los trabajadores cometieron el error de no exigir certificado escrito de la decisión y al llegar al final de semana no se les pagó lo convenido. La falta de conexión con otras empresas impidió dar toda posible eficacia a esta lucha.

En Erandio son asesinados cuatro compañeros nuestros! Muertos bajo las balas de la guardia civil cuando, junto con otros trabajadores se manifestaban en contra del ahogo que sufrían debido a los humos tóxicos y gases que desprende la zona industrial de Erandio, de tal forma que producen enfermedades crónicas, bronquitis, dificultades respiratorias, etc., entre los vecinos de dicha localidad. Rápidamente varias fábricas del sector y de la provincia se solidarizaron con los compañeros de Erandio y realizaron manifestaciones y paros en señal de protesta. Entre ellas se destacaron la Naval, Cenemesa, Astilleros Ruiz, Maritima de Axpe, y parte Dow Unquinesa, Babco Wilcox y Frimotor. En las puertas y ventanas del pueblo se colgaron pañuelos negros en señal de duelo.

El problema de Erandio es uno entre los muchos que tienen las clases populares oprimidas y no dudemos que mientras siga el sistema de explotación a que estamos sometidos seguirán habiendo sucesos como los humos de Erandio con sus muertes. Lo importante es que nos demos cuenta de cuales son las causas que provocan estas situaciones para poder así luchar contra ellos.

Nuestro mejor apoyo a las recientes víctimas de Erandio, igual que a nuestros compañeros de cualquier fábrica, es, con la lucha diaria en las fábricas y en los barrios aumentar nuestra organización, nuestra unión, para poder plantearnos objetivos cada vez más importantes.

Pero veamos que nuestra unión inicial vendrá siempre dada por cosas concretas que hagamos en nuestro lugar de trabajo, por pequeñas luchas que llevemos con los compañeros de nuestro taller o fábrica.

Sistemas que utiliza la patronal para explotarnos

Antes de pasar a ver los medios que utilizan los jefes, directores, etc., en los lugares de trabajo para sacarnos el máximo rendimiento de nuestro trabajo pagándonos lo mínimo indispensable para que sigamos trabajando; es interesante pararnos un momento a considerar qué significa "explotarnos". Es una palabra que los patronos nunca utilizarán pero que nosotros la sentimos muy en nuestra carne. Los patronos hablarán de "ritmo de producción": los que para ellos "aumentar la producción" en nuestro lenguaje debe entenderse aumentar la explotación.

¿Por qué? ¿Es que existen dos lenguajes?

Por nuestra práctica diaria sabemos muy bien que sí. Uno, el que utilizan para decirnos que "ahora no puede subirse el sueldo porque los presupuestos no lo permiten", que "el mes que viene nos darán tal cosa o nos subirán de categoría", que "no nos preocupemos que no van a tocarnos las primas" y luego nos ciñen aún más los tiempos de máquina, "que no pueden aumentarnos los salarios porque habría peligro de inflación"; "que hay que aumentar la producción porque hay muchos pedidos y que ya nos lo compensarán", "que para pagarnos más hay que fabricar más", etc...

Y otro el que hacemos servir cuando pedimos más dinero porque en casa ya no queda para final de semana, cuando reclamamos el derecho de vivir decentemente, el que utilizamos para entendernos entre nosotros,.

No son solo dos lenguajes, también son dos ideas diferentes, dos intenciones las que existen: son dos formas de actuar: la primera intentan beneficiar unas minorías, a ellos, a los propietarios; la segunda que buscando una igualdad entre las personas, luchando para que seamos la clase trabajadora la beneficiada.

Paso a paso hay que forzar que solo haya un lenguaje: el de los trabajadores.

Así pues continuemos viendo como el aumento de producción se transforma en aumento de explotación. La producción en una empresa es la cantidad de género que se vende, ya sea al público, ya sea directamente a otra empresa. ¿Quién produce la cantidad de este determinado género?

Nosotros los trabajadores.

¿A quién les interesa que se aumente la cantidad de producto?

A los patronos, porque bien se ve que ellos venden lo que nosotros hacemos y nos pagan lo que quieren, de forma que pueden controlar perfectamente sus ganancias, ganancias que no les ha costado nada de conseguir.

¿Que formas tienen para aumentar la cantidad que producimos? De dos formas:

Consiguiendo que trabajemos más rato de las 8 h. diarias o que lo hagamos más deprisa en el mismo tiempo. Pueden hacer también otra cosa: con el dinero que les hemos dado a ganar a lo largo del tiempo, ampliar la empresa, maquinaria, naves, utillaje, etc. Pero esto siempre lo harán en tanto que puedan utilizar cualquiera de las dos formas anteriores o las dos a la vez. Además tendrán buen cuidado de ampliar cuando estén seguros de poder vender todo lo que salga, pues en este caso no podrian dar marcha atrás.

¿Cómo lo consiguen?

En el primer caso logrando que hagamos horas extraordinarias, y en el segundo consiguiendo que trabajemos totalmente condicionados por incentivos economicos u honorificos:trabajando a prima,con tiempos de producción minimos,trabajando a destajo,en cadenas de produccion,con premios de puntualidad,con pluses de actividad,etc.. Todos estos sistemas es controlarnos el tiempo(para que no podamos perderlo,pues es dinero que perdemos)y por otra parte hacernos trabajar más y más deprisa, cuanto más deprisa trabajemos más ganaremos, más y más ...

!Llamemos las cosas por su nombre! Estos sistemas de aumentar la producción no pueden ser llamados más que sistemas de explotación,sistemas de aumentar la explotación.A medida que los grandes propietarios concentran y aumentan sus capitales también se les hace forzoso aumentar la explotación, pero cada vez mediante procedimientos más refinados para que nos demos cuenta e incluso para que seamos nosotros mismos los controladores de nuestro trabajo,como en el caso de las primas o en las cadenas.

A partir de aqui, iremos viendo y discutiendo en nuestro lenguaje todos los puntos que no tengamos claros. Pondremos de manifiesto los engaños a que estamos sometidos con la finalidad de mostrar cuáles son las formas correctas de plantear nuestra lucha en los casos concretos en que nos encontremos. De estos y de otros problemas seguiremos discutiendo en los próximos números que irán apareciendo de "EL OBRERO".

DISCUTE ESTO QUE HAS LEIDO CON TUS COMPAÑEROS

! UNION Y LUCHA !

COMISIONES OBRERAS DE SAN ADRIAN DEL BESOS