

establecidos dentro del período de limitación salarial, hasta que termine la vigencia de éstos. Así pues, para muchos el tope salarial seguirá hasta fines de año o incluso durante todo el próximo.

En segundo lugar, según el artº 3º del decreto, se mantienen los límites establecidos para la repercusión en precios del artº 2º del Decreto-Ley 12/1973 (el de la congelación) y sus disposiciones de desarrollo. (¿No es el caballo de batalla de nuestros empresarios la incidencia en precios?).

En tercer lugar, los ministros de trabajo y relaciones sindicales podrán adoptar medidas para evitar la formalización y homologación de convenios que puedan causar los perjuicios a la economía nacional a que se refiere la Ley de Negociación Colectiva.

Por otra parte, el establecimiento obligatorio del plazo mínimo de dos años para los convenios es ya de por sí una periódica congelación. ¿Como podemos prever cual será el aumento de los precios dentro del término de dos años si este aumento sobrepasa cada vez las más fatalistas predicciones?

Ante el nuevo convenio del ramo a discutir en breve cabe preguntarse frente a esta parodia de descongelación cómo conseguir que salten realmente los topes oficiales. Y la respuesta bien sencilla si no la habíamos visto ya, nos la dicen los mismos periódicos. Transcribimos del Diario de Barcelona del 14-8-1974:

"Las representaciones de los trabajadores en la Organización sindical e incluso diversos sectores empresariales, venían pidiendo reiteradamente la supresión de las limitaciones contenidas en el artº 12 del Decreto-Ley 12/1973 del pasado 30 de noviembre, en vista de la evolución general de los precios y las dificultades y conflictos que muchas veces suscitaban en la negociación de convenios." (el subrayado es nuestro).

En realidad los topes salariales han saltado en muchas ocasiones dentro de la congelación, impuestos por

3

las luchas de los trabajadores. Ha sido nuestra presión la que ha hecho solicitar y finalmente aprobar la descongelación oficial y sólo por este medio podremos conseguir un convenio aceptable que salte las barreras oficiales y la peor que es la barrera de la intransigencia empresarial.

COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-COS-CO

LA TRAMPA DE LAS HORAS EXTRA

Un porcentaje enorme de empleados de nuestro ramo trabajan horas extraordinarias en sus empresas. Los que no las trabajan es, generalmente, porque tienen su pluriempleo en otra parte.

Nuestros bajos salarios obligan a recurrir bien a las extraordinarias, bien al doble empleo. Pero es de estas horas trabajadas en la misma empresa de las que queremos hablar.

De un lado al ser, como hemos dicho, por necesidad que se recurre a ellas, nos representan un alivio económico y las vemos como una gran solución cuando en realidad representan una doble sujeción respecto a la empresa, aumentan nuestra inseguridad y facilitan la represalia empresarial.

Las empresas en la mayoría de los casos presentan al empleado las horas extras como una facilidad que le dan para mejorar sus ingresos y lo peor es que este enfoque es aceptado por muchos compañeros. Los ingresos aumentan, naturalmente, pero a base de un aumento imhumano de la jornada. Llegamos a percibir las cantidades precisas para cubrir nuestras necesidades, pero no con la jornada laboral oficial, sino a base de convertir nuestro horario intensivo en largas jornadas de 10 a 11 horas.

De esta forma las empresas frenan en cierto modo

nuestras exigencias de mejora, evitan el aumento de plantilla, se ahorran el pago de parte de los seguros sociales y, llegado el caso, reducen y suprimen estas horas sin los inconvenientes que les reportaría una reducción de personal.

También puede reducir las o suprimirlas respecto a uno o varios empleados sin que ello tenga que responder a una medida general. El empleado "díscolo", el que es capaz de levantar la voz más que los demás puede ver suprimido el privilegio de hacer horas y, por lo tanto, como represalia se le puede reducir notablemente el sueldo.

No hablamos en hipótesis, Este tipo de represalias o su contrario el "favorecimiento" de los más adictos con todas las horas que quieran hacer, son práctica bastante frecuente.

Hay también empresas que deciden pagar las horas extras a precio inferior al que corresponde y amenazan con suprimirlas totalmente en caso de no aceptarse la rebaja.

Que duda cabe que las horas extras pueden ser también para la empresa un arma de dos filos. Pero ello ocurre sólo cuando los trabajadores se encuentran unidos y conscientes de sus posibilidades y, naturalmente, dispuestos a sacrificarse. De ello tenemos prueba en los pocos casos en nuestro ramo y más en otros, en los que los trabajadores en apoyo de cualquier demanda han boicoteado en bloque las horas extras. Sobre todo en períodos adecuados de balance, fin de año o vacaciones pueden ser muy efectivos.

Pero mientras no lleguemos al nivel de combatividad y unidad que citamos, el arma nos herirá sólo a nosotros.

Hemos de luchar por conseguir un salario decente dentro de las 7 horas de trabajo seguido y terminar con los trabajos extras.

cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-co

El pr3ximo dia 15 de octubre a las 10 horas, se celebrará el juicio en la Magistratura de Trabajo nº 7 de Barcelona, contra la empresa LA UNIÓN Y EL FÉNIX ES PAÑOL. Recordemos que los compañeros de esta empresa reclaman a su dirección el reconocimiento como trabajadores de la misma y no del Subdirector. Al mismo tiempo los 85 demandantes, reclaman unos 40.000.000 de pesetas en concepto de diferencias de convenio.

Para el mismo mes, se celebrarán juicios por el mismo motivo en Huelva, Toledo y Jaén. Las Magistraturas de Logroño, Sevilla y Málaga dictaron sentencia favorable a los trabajadores y las de Madrid (respecto a una delegación de dicha plaza), Burgos y Zaragoza, en contra. Se espera todavía la sentencia de Pamplona.

cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-co

ELS PREUS SEMPRE AMUNT

La puja dels preus no és un tòpic, no és un tema més de conversació. Es un problema greu, cada cop més greu al qual no es posa, ni es té intenció de posar, el remei que li cal.

Si els augments de sous fossin considerables, ens possessin al dia almenys en el moment d'establir-se, el problema de l'augment del cost de la vida, tot i essent greu, representaria la dificultat de fer equilibris fins arribar al proper conveni (que lògicament hauria d'ésser un respir por seguir suportant l'escalada). Però cap augment de sous en anys i anys no ens ha posat a un nivell decent. Les pugues sempre han estat molt per sota de les que havien experimentat els preus. I així, de reforma en reforma de la reglamentació, o de

¿Que consecuencias tendrá para los trabajadores?

Casi todas las Compañías trabajan en el ramo de automóviles, pero a pesar de que se considera como uno de los peores ramos, son estas pocas sólo las que hasta ahora han tomado decisión tan drástica. Lo más corriente es el control del rendimiento de las pólizas, la mejora de riesgo con mayor prima (aumento por salida al extranjero) o con franquicias; la limitación de la producción aceptando sólo a los agentes o clientes que aporten otros seguros, etc.

Sin embargo algunas Compañías siguiendo el criterio erróneo o especulativo de perseguir solamente el desmesurado ingreso de primas con las cuales hacer financiaciones o inversiones, no calibraron las consecuencias de este alubión de primas de procedencia en algunos casos como el de La Estrella, de FISEAT y otros negocios por el estilo de catastróficos.

La Estrella ha pasado en poco tiempo a ser la segunda, en España, en volumen de recaudación de primas después del gran monstruo de La Unión y El Fénix Español.

En todos los casos este desmesurado volumen del ramo de automóviles, sin control, ha producido tantas pérdidas, que han decidido tomar la medida extrema de suprimirlo totalmente. Tan irreflexiva fue la primera decisión como lo es esta última.

Ahora bien, suprimir totalmente un ramo representa precisar menos personal, y si tenemos en cuenta que este ramo es de los que da más trabajo en siniestros, la cantidad de personal que les va a sobrar será bastante.

El propósito de estas empresas es el de incrementar los otros ramos, pero en realidad lo que ocurrirá es que los reducirán ya que los agentes que deben colocar los coches en otras aseguradoras, lógicamente aportarán a estas últimas su producción en los restantes ramos, y de la misma opinión serán los asegurados.

¿Que va a pasar con el personal sobrante?

Puede que intenten una reducción de plantilla ofi-

cialmente tramitada, puede que la efectúen dejando de suplir las vacantes que se produzcan, provocándolas incluso haciendo al personal desagradable su permanencia en la empresa, estancándolo sin posibilidades de prosperar, dejándolo horas y horas sin trabajo... etc.

En cualquier caso la víctima de la poca visión de los directivos, será el trabajador, y en cualquier caso debemos evitarlo. Si se pretende solicitar una reducción de plantilla, hemos de evitar su aprobación, a través del Sindicato, en la Delegación del Trabajo, en la prensa, etc.

Y si lo que se pretende es hacerlo de la forma encubierta que apuntamos, denunciarlo públicamente.

cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-co

COMPAÑERO LECTOR:

PROCURA QUE AUMENTE LA DIFUSIÓN DE NUESTRA PRENSA.

ES IMPORTANTE QUE A TODO EL RAMO LLEGUE ESTE BOLETIN.

TAMBIÉN ES IMPORTANTE QUE LA ENRIQUEZCAS CON TUS INFORMES Y SUGERENCIAS.

cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-cos-co

Barcelona, septiembre de 1.974