



LUCHA obrera

¡ TRABAJADORES !

Centenares de vuestros hermanos de explotación purgan monstruosas condenas en las cárceles por defender vuestros derechos y libertades.

¡ Ayudadles económicamente a ellos y sus familias !

¡ Exigid la amnistía para los presos y exiliados políticos !

Nº 16 — PORTAVOZ DE LA OPOSICION SINDICAL — MADRID — FEBRERO 1961 — PRECIO : 1 PESETA

LOS REGLAMENTOS DE EMPRESA

Por decreto del 12 de enero, todas las empresas de más de 100 trabajadores están obligadas a redactar en el plazo de tres meses los reglamentos de régimen interior respectivos. Los comentaristas franquistas califican la nueva disposición de avance « social », llegando a afirmar que « los propios trabajadores elaborarán el reglamento interior de su empresa ».

Nada más falso y ajeno a la realidad. A este respecto, el decreto constituye un acto más de demagogia del régimen, tratando de dar la impresión de haber concedido a los obreros iguales derechos que a los patronos en la redacción de los reglamentos. Lo que el texto del decreto determina es completamente distinto a esa pretendida igualdad. Las empresas redactarán, sin ninguna intervención de los jurados, una parte de los reglamentos y elaborarán la otra « oyendo expresamente al jurado ». Eso es todo.

Esta débil y limitada participación de los jurados en la redacción de los reglamentos se debe a la creencia de las altas jerarquías de que debido a los chanchullos y enjuagues que cometieron en las últimas elecciones sindicales, los nuevos jurados y enlaces pueden ser fieles colaboradores de las empresas en la redacción de los códigos penales de las mismas, pues no otra cosa representan los reglamentos de régimen interior.

Entre las materias cuya redacción le está conferida exclusivamente a las empresas se hallan las siguientes :

1. — Censo laboral.

Supone el derecho de las empresas a establecer la plantilla de personal. Los trabajadores conocen lo que significa. Usando de ese derecho, los patronos limitan el número de obreros de plantilla y elevan el de « eventuales », manteniendo sobre ellos la amenaza constante de despido. Además de prestar y exigir su participación en la redacción de este capítulo, los obreros deben luchar por que desaparezca de una vez para siempre esta « categoría » de eventuales, que sólo tienen obligaciones y ningún derecho.

2. — Admisión y despido del personal.

¿ Qué se esconde detrás de esta cláusula ? La concesión a las empresas de la libertad de despido y la abolición práctica de las débiles normas legales de estabilidad de empleo; darles carta blanca para negarles el trabajo a los obreros que se hayan distinguido en la lucha. Los trabajadores deben protestar también por estos poderes concedidos a las empresas y exigir el derecho de intervención.

3. — Clasificación de los puestos de trabajo.

Usando de este derecho arbitrario, las

empresas seguirán determinando el porcentaje de puestos correspondientes a cada categoría, pero sólo para efectos de salario. En la práctica, muchos obreros catalogados como oficiales de tercera y de segunda realizan trabajos de categoría superior, pero sin recibir el salario que les corresponde. De ahí que se prohíba a los trabajadores su intervención en la redacción de este punto. Pero deben exigirlo y oponerse al sistema actual de clasificación de puestos de trabajo.

4. — Régimen de disciplina y castigos.

El decreto concede a las empresas el derecho a establecer el régimen de disciplina y sanciones, a dictar sus leyes penales y a convertir las fábricas en cárceles. De ninguna manera deben permitir los obreros y los jurados que en los reglamentos se incluyan castigos, práctica inquisitorial impuesta por el franquismo para extender la persecución de los trabajadores hasta los lugares de trabajo, a fin de someterlos por la fuerza a una mayor explotación.

PUNTOS EN LOS QUE PUEDEN INTERVENIR LOS JURADOS

1. — Régimen de retribuciones.

Los reglamentos deben incluir los salarios mínimos de cada categoría, lo que no supone autorización para elevarlos. Se trata simplemente de transcribir los salarios de base establecidos como mínimos en las Reglamentaciones Nacionales. El objeto perseguido es que sobre la base de esos salarios se establezcan los porcentajes a las remuneraciones llamadas con incentivo. Ahora bien, el aumento del salario base es esencial para los trabajadores, no sólo porque los actuales no garantizan las necesidades mínimas de los obreros, sino por servir de regulador de las otras formas de remuneración del trabajo : las primas, horas y pagas extraordinarias, premios de antigüedad, prestaciones de enfermedad, por accidentes de trabajo, etc. En la medida en que el salario sea bajo, estas otras formas de remuneración también lo son. Los trabajadores deben aprovechar esta ocasión para exigir y luchar por que el salario base sea aumentado en proporción suficiente para cubrir sus necesidades mínimas, y por que sean elevadas al mismo tiempo las tarifas de destajos, primas de producción, tareas, etc.

2. — Premios de antigüedad.

Son muchos los trabajadores que pese a llevar años en una empresa, no se benefician de los premios de antigüedad por ser « eventuales ». Además, como represalia contra los obreros fieles por su intervención en la lucha, las empresas los despojan de este derecho. Al redactar los

(Pasa a la pág. siguiente).

LOS FERROVIARIOS

Y LA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

La gran familia ferroviaria está inquieta. Más aún : indignada. Y no le falta razón.

Como es sabido, los salarios y sueldos de los agentes de la RENFE son los más bajos de España. A finales de 1957 fue establecida una prima de producción, entrando en vigor a partir de enero de 1958. Sin embargo, la RENFE no la hizo efectiva. Allí donde los obreros de talleres y depósitos la han conseguido ha sido después de librar verdaderas batallas en defensa de sus derechos. Los de Málaga se declararon en huelga en mayo de 1958; los de Madrid se negaron a trabajar horas extraordinarias en señal de protesta en octubre del mismo año, acción que repitieron los del depósito de máquinas de vapor en mayo de 1959; los de Zaragoza, a quienes les habían suprimido la prima, realizaron una acción de protesta en abril de 1959. En la memoria de todos está la gran movilización de toda la Red a fines del verano de 1959, enviando millares de escritos individuales a la dirección de la RENFE.

Estas y otras protestas dieron como resultado que en febrero de 1960 fuesen concedidos 550 millones de pesetas, con el fin de « hacer extensiva la prima a todo el personal », pero la RENFE sigue sin abonarla.

En diciembre de 1960, el personal de Explotación y Movimiento de la línea Málaga-Bobadilla envió un escrito a la RENFE, firmado individualmente, reclamando la prima y los atrasos que le adeuda. En enero de este año, los de Valencia han empleado el mismo procedimiento, haciendo la misma reclamación y enviando miles de escritos a la dirección de la RENFE en Madrid.

Dado los bajos salarios de los agentes ferroviarios, esta prima representa para ellos un alivio económico nada despreciable. A raíz de concederse los 550 millones a que nos hemos referido, García Ribes, Presidente de la Sección Social Central del Transporte, declaró que « las primas de productividad se pagarán por meses, a razón de 450 pesetas ». Esto significa que a RENFE le ha robado al personal ferroviario en estos tres años últimos centenares de millones de pesetas.

La indignación de los ferroviarios está, pues, más que justificada. Pero no basta con tener razón. Para vencer se necesita continuar la lucha, unirse en cada taller, en cada centro, en cada zona, y pasar a acciones más enérgicas y colectivas, paralizándolo el trabajo y los servicios de trenes, llegando a la huelga si preciso fuera.

LOS REGLAMENTOS DE EMPRESA

(Viene de la pág. anterior).

reglamentos de empresa los trabajadores deben luchar por que de los premios de antigüedad se beneficien todos los de la empresa, elevando al doble el porcentaje, y no sobre el salario base, sino en relación con el que perciben en mano.

3. — Rendimientos mínimos.

He aquí una de las formas más inhumanas de la explotación capitalista. Para fijar los rendimientos mínimos, las empresas reducen sistemáticamente los tiempos de trabajo cronometrado, obligando a los obreros a trabajar a ritmos superiores a sus fuerzas físicas, calificando los rendimientos obtenidos por este método como « mínimos ». Fijados éstos, que son los máximos que la capacidad de la máquina y del obrero pueden alcanzar, establecen primas a la producción que sobrepasen. La iniquidad es manifiesta y los obreros deben obligar a las empresas a aumentar los tiempos, con lo que evitarán, además de la fatiga excesiva, muchos accidentes de trabajo.

4. — Horas extraordinarias y otros conceptos.

En la generalidad de las industrias, el porcentaje mínimo establecido por horas extraordinarias es de un 25 por 100 sobre el salario base. En otras, como la del Metal, de un 30 por 100. Como el decreto autoriza a fijar en los reglamentos aumentos sobre los mínimos legales, los obreros deben apoyarse en esto y pedir que el porcentaje por horas extraordinarias sea elevado al 50 por 100.

Existen otros conceptos remunerativos por cuya mejora deben luchar los obreros, como los días de vacaciones remuneradas, participación en beneficios, devengos en especie, comedores, cantinas, ropa de trabajo y, particularmente, gratificaciones extraordinarias, debiendo reclamar, independientemente de las dos anuales obligatorias, otras más, pagadas con arreglo al salario real y no al de base.

5. — Sistema de clasificación profesional.

Este punto afecta muy particularmente a los jóvenes, que se eternizan como oficiales de tercera, especialistas, aprendices o pinches, por el interés de las empresas en mantenerlos indefinidamente con esas categorías para explotarlos al máximo. Hay que ayudar a los jóvenes a terminar con esas normas y conseguir para ellos mejores salarios, de acuerdo con su verdadera capacidad profesional.

6. — Organización de los servicios de seguridad e higiene.

Este es otro de los capítulos del reglamento en cuya redacción pueden intervenir los jurados. De su importancia pueden juzgar los obreros por el constante aumento de los accidentes de trabajo, la plaga que representan las enfermedades profesionales, especialmente la silicosis, debido a la ausencia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Los trabajadores deben oponerse a que sean las empresas quienes constituyan por su sola cuenta los comités de seguridad sin la participación de los obreros, exigiendo que éstos elijan libremente sus representantes y se tomen las medidas prácticas que los preserven de los accidentes y de las enfermedades profesionales.

No hemos agotado todas las cuestiones sobre las que los jurados pueden participar en la redacción de los reglamentos de empresa. Con las enumeradas creemos haber dado una idea de lo que representa el decreto que ordena su confección y la necesidad de utilizar las mínimas posibilidades que ofrece para organizar la lucha. Sin embargo, no queremos terminar sin referirnos a las « relaciones humanas ». Ya sabemos lo que pretende el franquismo con ello: la sumisión de los trabajadores a las empresas y la colaboración de clases. Pero ya que éste es uno de los puntos del decreto, los obreros deben reclamar, entre otras cosas, que sufraguen totalmente los patronos los clubs deportivos, las instituciones culturales y recreativas; que corra por su cuenta la creación de guarderías infantiles y todos sus gastos; que construyan viviendas económicas para los obreros y que se prohíba el que sean desalojados cuando quedan sin trabajo, y cuantas mejoras consideren que deben reclamar.

Si los trabajadores se unen en cada empresa y luchan, algunas reivindicaciones podrán arrancar a los patronos. Todo depende de la acción, de su unidad, de su fuerza puesta en movimiento. De lo contrario, las empresas harán de los reglamentos lo que ya hemos dicho: leyes penales contra los trabajadores.

PLANTE EN TALLERES EARLE

Los castigos y reducciones de primas forman parte del método de « productividad » en la empresa « Talleres Earle », de Vizcaya. A los obreros del taller de laminados les han suprimido unas y otras se las han rebajado en un 90 %.

En el taller de fundición, la empresa castigó a un obrero, cambiándolo injustamente de puesto de trabajo. Los demás trabajadores, en solidaridad con el castigado, decidieron hacer un plante, paralizando el trabajo.

Como siempre que se producen hechos semejantes, la empresa acudió a la amenaza de la Guardia Civil, pero los obreros, en vez de amedrentarse exigieron, además del levantamiento inmediato del castigo a su compañero, el aumento de la prima, consiguiendo que ésta fuese elevada en un 85 % y la vuelta a su puesto de trabajo del obrero castigado.

Este es un magnífico ejemplo, no sólo para los demás obreros de esta empresa, sino para todos los de Vizcaya.

BENEFICIOS DE LAS GRANDES EMPRESAS

La Reglamentación de trabajo de la industria siderúrgica establece en el artículo 56 que las empresas « proveerán de ropa de trabajo a los productores ». Los obreros del taller de ajuste de « Fábrica de Mieres » vienen reclamando sin haberlo podido conseguir todavía un peto o « mono » que les corresponde reglamentariamente. Ultimamente, y para significar su protesta, acordaron trabajar todos con cortaba.

¿Por qué no cumple « Fábrica de Mieres » el deber que la Reglamentación le impone y dedica una ínfima parte de sus grandes beneficios a dotar a los obreros que explota de las prendas de trabajo a que tienen derecho?

Los beneficios líquidos de « Fábrica de Mieres » en 1958 sumaron 68.263.046 pesetas. Pero los de 1959 fueron aún mayores, elevándose a 93.400.000 pesetas. Y, sin embargo, les niega a los obreros que producen tales beneficios un « mono » de trabajo. Esta conducta de la poderosa empresa no deja de ser un verdadero ejemplo de « relaciones humanas ».

Granada

LUCHAS EN EL CAMPO

Las luchas de los obreros agrícolas granadinos por aumento de salarios en las faenas de recolección de aceitunas, pese a llevar meses en paro forzoso, han sido muy intensas. Los del cortijo « Las Torres » se negaron a trabajar durante una semana si no les pagaban 50 céntimos por kilo, en vez de 40 que les ofrecía el propietario. La firme unidad en la lucha de los trabajadores obligó al patrón a pagarles lo que pedían.

En la finca denominada « Bucor », más de 200 obreros y un numeroso grupo de mujeres y niños se declararon en huelga. Pedían unos céntimos de aumento por kilo, negándose el propietario a concederlos. En solidaridad con los obreros de « Bucor » y por la misma reivindicación económica, se declararon en huelga los trabajadores del cortijo « Caparacena ». La lucha duró nueve días, sin que las amenazas de los terratenientes ni las coacciones del teniente de la Guardia Civil rompieran la unidad combativa de los obreros. El conflicto se solucionó cuando los terratenientes cedieron, aumentando el precio de las aceitunas recogidas en ocho céntimos por kilo, lo que equivale a un incremento de salario de unas 15 pts. diarias.

En otro cortijo llamado « Las Chozas », los trabajadores sostuvieron una intensa lucha por aumento de salario. El propietario ofreció 45 céntimos por kilo de aceitunas recogidas y los obreros pedían 70. Ante la negativa del patrón, los trabajadores, hombres y mujeres, abandonaron el trabajo. El « amo » llegó a prometer 50 céntimos, pero los obreros se negaron a trabajar por dicho precio, consiguiendo finalmente que les pagaran lo que pedían: 70 céntimos por kilo.

EMPRESA « EJEMPLAR »

Huarte y Cía.

La empresa constructora « Huarte y Cía. » había concedido a los obreros que trabajan en una de sus obras en Sabadell una prima que oscilaba entre las 400 pesetas para los oficiales y 250 a 300 pesetas para el resto del personal. El 29 de febrero hizo fijar un anuncio en la obra, diciendo que las primas quedaban suprimidas.

El descontento que provocó entre los obreros tal anuncio amenazaba transformarse en lucha abierta. Entonces la empresa acudió a una trea: ofrecerle a unos trabajadores que les pagaría la prima por debajo de cuerda, con el fin de dividir a los obreros y romper la unidad.