

CNT

AIT

DIAGRAMA DE LA CNT DE MINIWATSA. NOVIEMBRE

INDICE

Pág. 1 – No al pacto de la MONCLOA.

Pág. 2 – La ley del Jefe – El buho libertario.

Pág. 3 – Tribuna libre.

Pág. 4 – Oficiales aprendices.

Pág. 5 – Cosas.

Pág. 6 – Horas Extras.

Pág. 7 y 8 – Valores salariales, tras la revisión.

Pág. 9 – La servidumbre voluntaria.

Pág. 10 – Estatutos.

! SALUD!



AMNISTIA



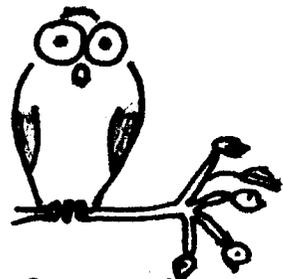
EDITORIAL

Nos diran (Ya lo estan diciendo) que el pacto de la Moncloa NO es el pacto social, que el pacto de la Moncloa es un pacto político-económico, que la crisis debe ser pagada equitativamente por las distintas clases sociales... MENTIRAS..... Mentiras destinadas a crear la confusión entre los obreros. Mentiras para justificar su TRAICION ante sus propios afiliados y la opinión pública. Ese pacto es (era) la única esperanza del capitalismo.

El capitalismo NECESITA paz social, para superar la crisis que EL mismo ha generado, necesita estabilidad, en fin, la entrada en un Mercado común europeo que permita una regeneración económica, y esto no se consigue en una "tranquilidad" (que viene de "tranca") y, no se consigue porque el proletariado español YA desbordaba las medidas gubernamentales, tinidas y totalmente insuficientes para sus fines una ley de relaciones laborales, cuyo proyecto inicial fue amputado de todos los puntos que beneficiaban al obrero, y uno que sobrevivió fue rapidamente eliminado por la s presiones de la oligarquía financiera. El capitalismo Español le iba bien con el antiguo regimen, sus tentáculos estaban (Estan) agarrándose a todos los estrates de poder, para sus exclusivos intereses. Pero desde el poder, ese poder heredero directo de aquel que solo tenia razón de ser en los supremos intereses de unas minorias y en las "razones" de una victoria militar contra una REVOLUCION SOCIAL del proletariado español, se notaba una creciente inestabilidad social y por lo tanto económica en el país. Las medidas económicas y las llamadas al pueblo de "apretarse el cinturón", no llevaban a una solución de la situación. Muerto Franco pensaron en las urnas pero tampoco estas daban una solución inmediata, se imponía el pacto social (pacto de la moncloa) como única alternativa al capitalismo . Pero el pueblo español sabe si el gobierná llama apretarse el cinturón es porque ellos usan tirantes y sabe que mientras se les pide que se duchen con agua fria ellos utilizan aviones reactores para sus desplazamientos y saben que mientras no hay dinero para los jubilados, para los parados, para colegios, el estado se gasta 20.000 millones en comprar tanques para los "grises" y mientras el sueldo minimo es de 15.000 ptas. ¿ Cuánto cobra un parlamentario?

Por eso es que la CNT no ha asudido a la moncloa, porque Nada quiere tener con el PACTO SOCIAL.

!!NO!! AL PACTO DE LA MONCLOA



EL BUHO LIBERTARIO

Nos ha salido un jefecillo, de Alianza Popular, el muy inbecil. "Todavía hay clases. -Dice: Lo que todavía hay es niños que se olvidan de que son asalariados y se creen los dueños de, la empresa, o peor aún se creen que son "Alguien" ; pues no, porque te pongas como te pongas, no pasas de ser esclavo de un sistema que constituye a que hayan idiotas como tú, cargados de orgullo clasista. - Otra cosa, no debieras poner motes, ni ami, ni a nadie, si algo tienes que criticar ven a verme, y no utilices los defectos físicos de las personas, por reírte puede costarte Caro.

" EL BUHO "

-A queesabes quien soy-

LA LEY DEL JEFE

Artículo 1º El Jefe tiene razón

Artículo 2º El Jefe tiene siempre razón

Artículo 3º En el improbable caso de que un subordinado tuviese razón, entrarán inmediatamente en vigor los artículos 1 y 2

Artículo 4º El Jefe no duerme, reposa

Artículo 5º El Jefe no come, se nutre

Artículo 6º El Jefe no bebe, degusta

Artículo 7º El Jefe no llega con retraso, sino que lo han entretenido

Artículo 8º El Jefe no abandona el trabajo sino que ha sido requerida su presencia en otro lugar

Artículo 9º El Jefe no tiene periódico en la oficina, sino que se informa

Artículo 10º El Jefe no familiariza con la secretaria, sino que la educa

Artículo 11º Los que entran en el despacho del Jefe con ideas propias, deben salir con las ideas del Jefe

Artículo 12º El Jefe piensa por todos

Artículo 13º Cuanto más se piense como el Jefe, más pronto se hará carrera

!!! EL JEFE ES EL JEFE!!!

!!! TRANQUILOS, QUE YA LLEGARAN LOS NUESTROS !!!

TRIBUNA LIBRE

Después de mantener ocho años de relaciones formales con la empresa, la dirección por mediación de un contrato adicional me pide la consumación de estas relaciones.

Me ofrece una "dote" de dos mensualidades brutas, a cambio de que; de cada cuatro semanas, un domingo vaya a verla desde las seis de la mañana, hasta las dos de la tarde.

La verdad ello me ha causado un cierto enfriamiento: esto de que te programen los días de ocio, esto de que fijas tu mirada en el calendario y veas subrayado un día festivo de color rojo por el signo aspa que le tendría que colocar mensualmente, me trae a la memoria que la hija de mi suegro tiene uno muy similar. Solamente se diferenciaría en la caducidad. Mientras el primero finalizará en el año 2006, el segundo, con un pequeño margen de error, sería en el año 1991.

No quiero llegar a pensar en las consecuencias que tendría que acarrear, si en estos próximos catorce años, en una noche cualquiera y por las consabidas prisas me equivocara de calendario.

Han sido dos largos años de negociaciones con la empresa, con el solo objeto de paliar el problema del mantenimiento, y aunque parezca que este en vías de solución, creo que solamente se ha conseguido parchear la anómala situación.

La oferta de la empresa no ha supuesto la aceptación de la mayoría de los oficiales, y ello constituye un fracaso en las negociaciones, un fracaso en el diálogo, ya que cuando este se rompe y tiene que substituirlo unas reglas, una serie de artículos.... lo único que de muestra es la incompetencia que ha existido en ambas partes.

Es un verdadero atentado a la libertad que todo ser, al nacer cree tener. ¿Y si el "amor" o la "pasión" no sigue siendo la misma? ¿Y si ella no responde a mis caricias? ¿Y si nuestro amor se vuelve monótono e insípido?

Demasiados interrogantes que no se disolverían al firmar el contrato en la "capilla" del departamento de personal, no es que dude de mi fidelidad, ni tampoco que dude del de ella, la duda está en la siempre difícil batalla de la convivencia, y más si hay de por medio un contrato que naturalmente deteriora las relaciones inter-profesionales.

Si yo creo que no debo aceptar este contrato por los condicionamientos que se me ofrecen, por la falta de libertad que creo tener derecho, por creer que la "fidelidad" no se alimenta por unas reglas fijadas en un papel, que te determinan incluso tus horas de ocio; no me puedo explicar ¿qué papel juega aquí la dote que la empresa me ofrece?

|| La dote de dos mensualidades ||

¿Es un estímulo? ¿es una compensación? ¿puede este dinare hacernos dudar de mis principios? ¿puede creer que es suficiente para que mi libertad se deteriore por completo?

Es un error el de la empresa el haber efectuado una valoración económica, con el solo objeto de la aceptación del contrato, ya que la libertad no lleva consigo precio alguno. Cuando una persona la pierde o la entrega no lo hace por una suantía de dinero, sino por no saberla valorar.

ANTONIO MARTINEZ ROLERO

OFICIALES - APRENDICES

En Miniwatt, se hizo hace ya tiempo, un conflicto colectivo en el cual se incluyó, un punto por el cual se solicitaba en virtud del artículo 27 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, la admisión inmediata de una serie de aprendices. Cuando vino el "Laudo", la Empresa recurrió en este y otros puntos en que nos daba la razón. Cuando llegó el "Laudo" de Madrid, dándonos nuevamente la razón, el jefe de personal llegó a decir "pagaremos todas las multas antes de coger aprendices".

Como justificación "Moral", la Empresa objeta que, cómo van a coger aprendices mientras hay oficiales sobrantes. Pero mientras, el prestanismo (que no tiene otro nombre) sigue campando por sus respetos en Miniwatt, mientras unos puestos de trabajos que se podrían crear, no se crean.

Por ejemplo:

En T.R.C. cada día se queman una cantidad de motores, suficiente para dar trabajo a un oficial bobinándolos de nuevo.

VENTAJAS: Creación de un puesto de trabajo y consecuente eliminación de personal sobrante o en parte evitar una dependencia exterior ya que los motores son enviados a otra Empresa, con el consecuente "ENCARCAMIENTO".

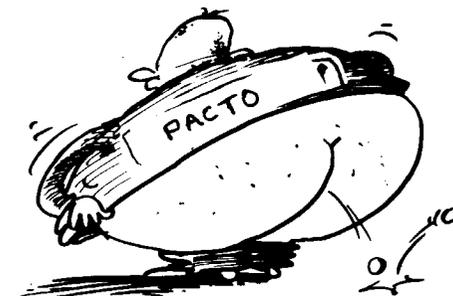
DESVENTAJAS: La Empresa tendría que comprar una máquina bobinadora.

Evidentemente las ventajas superan a las desventajas, pero . . . ¿A lo mejor hay "alguien" que ghupa de todo esto? ¿A lo mejor no se le había ocurrido?

Pues ya tienen la idea, a buen entendedor . . .

SALUD.

J.C.C.



LA OPOSICION SE RINDE

COSAS

Intentaremos, aquí, en cada boletín, decir una serie de noticias e ideas escuetas de una forma informal. Si alguien cree saber o se le ocurre alguna idea a este respecto que nos lo notifique y será publicado.

IDEA

¿Porque la empresa no construye una piscina en el cesp? -pues eso-

SORTEOS

Parecer que los sorteos de las ofertas que nacieron para evitar las ventajas y "enchufes", los han multiplicado. En el sorteo no hay nadie presente. Bueno si el jefe de la tienda y..... ..Quien más?

KOJACK

Leo en unas declaraciones de un dirigente del PSOE (en INTERVIU), que Martín Villa cuando su estancia en el ministerio de relaciones sindicales, obligó a una serie de empresas a contratar en sus plantillas a unas vigilantes (ex-guardia

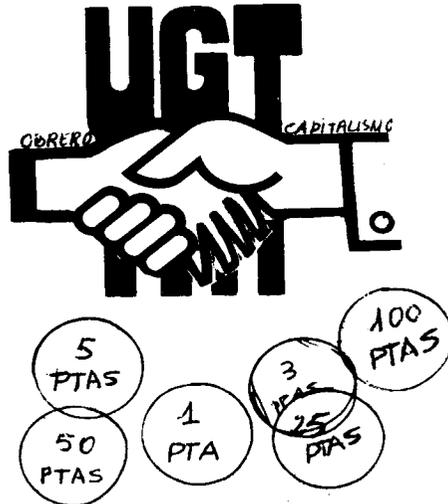
civiles) para que hiciesen de espías, en esas empresas, generalmente conflictivas.

Por ejemplo:

SEAT, HISPANO OLIVETTI, MOTOR IBERICA y..... Miniwatt?

ANAGRAMA

La UGT ESTRENA ANAGRAMA,



Se ha iniciado, a partir de la Asamblea de afiliados de CNT, un proceso de lucha contra las horas extras. Lo cierto es que, como siempre, se han dado posturas totalmente opuestas.

Por un lado hay los que opinan, que hay que dejar las horas extras, porque favorecen al paro, para utilizarlas como forma de presión, para conseguir la readmisión de los despedidos etc....

Por el otro lado, hay los que alegan, no sin razón que es muy fácil decir que no a las horas extras, cuando se tiene un pluriempleo fuera, y que en realidad el pluriempleo sí roba puestos de trabajo.

En principio se empezó todo para beneficiar a unos compañeros, trasladados de sección (perdiendo dinero), mientras en su sección se cubrían turnos a base de horas extras.

La hoja que salió, firmada por la asamblea de CNT, solo quería incidir sobre esas horas extras y las de producción en general y ese sigue siendo nuestro planteamiento, un planteamiento para apoyar a unos compañeros discriminados, en definitiva, un planteamiento de UNION entre los obreros, de APOYO MUTUO.

Pero parece ser que uno de los mayores enemigos contra los que tenemos que luchar; que es el EGOISMO, todos nos hemos lanzado en una guerra, contra todos. O sea que en realidad lo que pretendía ser UNION se ha convertido en DESUNION y el apoyo mutuo en una lucha fracturada.

No creo que en este momento sea ni posible, ni conveniente, iniciar una lucha contra TODAS las horas extras.

No creo que sea posible porque el nivel de conciencia es bajo y un análisis sobre ese problema, entremezclado con el problema del pluriempleo, no puede resistir en ninguna postura de las dos, anteriormente enumeradas.

Ni creo que sea conveniente, porque si el hecho de abandonar las horas extras, no es por CONCIENCIA, ni por aceptación democrática de la opinión de la mayoría, (como debería ser) sino por coacción moral, etc .., sería totalmente negativo, desde el punto de vista que el enfrentamiento de opiniones puede convertirse en un enfrentamiento de más alto alcance.

Pienso que debemos:

- Distinguir entre 1º las horas que cubren directamente plazas de trabajo y horas de producción y 2º horas de limpieza y mantenimiento.
- Luchar prioritariamente contra las primeras, sin perder de vista a las segundas.
- Empezar a prepararnos contra otro gran enemigo dentro de este problema.....El pluriempleo.
- Y más importante no olvidar, que mientras haya un solo despedido, mientras haya un solo represaliado por luchar CONTRA el capital, contra EL SISTEMA CAPITALISTA, hay tenemos el peligro del próximo ser cualquiera de nosotros.

Por lo tanto:

¡¡ READMISSION DE DESPEDIDOS
POR LA AMNISTIA LABORAL !!

Javier Cortada Campos

Valores salariales tras la revisión.

OPERARIOS

TEMPERACION	CODIGO SALARIAL	SIC	TRIMENIOS
1	A/B	292847	6249
2	D	389258	
	C	420042	
	E	386626	
3	F/I	407205	7204
	H	425173	
5	M,X, V/W	449150	
6	N-O-P	497746	
7	Q-T	547263	7204
	R-U	571957	
8	Y-Z	618811	

PLUS TURNOS
 Grup. 1,2 2 turnos 3 turnos
 3,4 y 5 58,9 117,8
 Grup. 6 y 7 64,8 129,6
 Grup. 8,9 y 10 70,71 141,4

PDVS	JAMB	TIEMPO
3	7	34437
5	7,25	34314
6	8	35947
7	8,5	37008
8	9	

PREMIO

CODIGOS	A	B
GRUPOS	1 a 5	6 a 10
PUNTOS	Pts/h	Pts/h
0-5	-----	-----
6	10'78	12'95
7	11'74	14'10
8	12'70	15'25
9	13'66	16'40
10	14'61	17'55
11	15'57	18'70
12	16'53	19'85
13	17'49	20-99
14	18'45	22'19
15	19'40	23'29
16	20'36	24'44
17	21'32	25'59
18	22'28	26'74
19	23'21	27'89
20	24'19	29'04

GRUPO	SIC	TRIMENIOS
1	280906	6249
4	420042	
5	499150	
6	497746	
7	571957	7204
8	618811	
9	632952	8309
10	647091	
11	675363	10549
12	711733	
13	760193	10792

T/I/P. no sufre variación

NOCTURNIDAD:

Hasta grupo 5 inclusive --- 295 ptas./
 Grupos 6 y 7 ----- 324 " /
 Grupos 8,9 y 10 ----- 354 " /

JORNADA INCOMPLETA:

128 ----- 147 ptas.
 250 ----- 288 "

TRANSPORTE:

H. NORMAL ----- 52 ptas.
 TURNOS ----- 66 "

CODIGOS	1	2	3	4	5
ACTIVIDADES	Grupos 1 y 2	Grupos 3 y 4	Grupos 5 y 6	Grupos 7 y 8	Grupos 9 y 10
60	0	0	0	0	0
61	6'08	6'54	6'67	6'82	7'13
62	12'15	13'05	13'35	13'73	14'31
63	12'35	13'20	14'14	14'63	15'12
64	13'50	14'33	14'53	15'22	15'94
65	14'19	15'05	15'62	16'06	16'72
66	14'37	15'16	16'43	16'84	17'59
67	15'53	16'69	17'09	17'59	18'45
68	16'22	17'41	17'84	18'42	19'77
69	16'38	17'15	18'64	19'21	20'04
70	17'59	18'24	19'43	20'02	20'88
71	19'30	21'35	22'34	23'09	24'21
72	22'22	24'21	25'30	26'15	27'52
73	24'52	26'29	28'20	29'26	30'92
74	26'51	28'28	31'12	32'31	34'72
75	29'74	31'55	34'00	35'42	37'64
76	31'44	34'77	36'44	38'51	41'03
77	36'55	37'66	39'77	41'58	44'43
78	38'54	40'55	42'61	44'63	47'81
79	41'49	43'45	45'64	47'73	51'18
80	43'51	45'73	48'54	50'78	54'54
81	45'50	48'16	51'45	53'81	57'91
82	47'13	51'00	54'35	56'94	61'32
83	48'71	51'75	55'00	57'46	62'05
84	49'21	52'36	55'64	58'39	62'72
85	49'40	53'07	56'37	59'11	63'54
86	50'47	53'56	57'03	59'82	64'28
87	51'08	54'28	57'69	60'55	65'01
88	51'68	54'55	58'39	61'27	65'77
89	52'34	55'51	59'05	62'00	66'49
90	52'85	56'20	59'70	62'70	67'20

DELEGADO DE ORGANIZACION

LA SERVIDUMBRE VOLUNTARIA

Hace ya tiempo que el cerebro capitalista planificó la actual sociedad, y entre sus proyectos más brillantes iba incluida la composición de unos elementos que, aparte de su propio valor, posibilitase un fraccionamiento de la clase asalariada. Dio una vida artificial a esta formación, la vistió con sus propias costumbres y ropaje, y más que a ninguna otra, la ligó a la sociedad de consumo, halagó su vanidad y aprovechó sus debilidades hasta el punto de convertirla en que en realidad eran una clase distinta, y que si bien no estaban en la cúspide de la estructura social, tampoco podía considerárseles como simple clase obrera.

Un planteamiento a cualquier nivel social o político no resiste el análisis que de validez a esta pretensión, ni tan solo que justifique las razones para obtener la consideración de clase distinta a la asalariada.

No es el intento de este escrito el rendir un homenaje a los trabajadores de base. Somos conscientes del servicio que todos sin distinción prestamos, y en las condiciones en que lo hacemos. Nuestra intención es la de clarificar nuestra postura ante una de las maniobras más hábiles del capitalismo:

- La creación de unas cla es artificiales a las que intenta dar una educación distinta, aunque esta no vaya mucho más allá de la formación técnica aprovechable, y la forma en que lo consigue.

- Mediante la utilización de las universidades y órganos de estudios superiores, como viveros y laboratorios donde se nutre la empresa privada o estatal, conformando a los individuos según y para su utilidad.

- Obligándoles moralmente a imitar sus formas de vida, incitándoles a un afán de superación, la mayor parte de las veces, insolidario con respecto a sus propios compañeros de trabajo.

- Y en el plano práctico empresarial, aislando a los grupos técnicos y administrativos de los obreros "a secas". No es por razones de ornamentación ó eficacia por lo que los centros de trabajo, sino porque la presión directa de la base no influya sobre el aparato administrativo, paralizando de esta forma la totalidad del proceso productivo y obligando así a los empresarios a un diálogo y negociación de los problemas y reivindicaciones que presentan justamente la masa laboral, y siempre resultados siempre han beneficiado a todos los componentes de una empresa por un igual.

De esta forma es como logra la patronal sus dos objetivos más importantes:

1º El mantenimiento al margen de los conflictos de una misma empresa de unos grupos de asalariados, postura que solo favorece a la patronal y que resta importantes fuerzas a la lucha obrera.

2º Otro muy importante, que es la sensación de insolidaridad que causa a la base productora. Este produce un inconsciente movimiento

de minimización de la importancia de la tarea productora del trabajador e incluso sobre su propia naturaleza como hombre, y como revulsivo, la reacción hostil y a veces incluso violenta ante la TRAICIÓN de su propia clase asalariada. EDITORIALDE "MARTILLO" DEL MES DE ENERO.

Estatutos

TITULO PRIMERO

Objeto de la Confederación

Art. 1 Con el título de Confederación Nacional del Trabajo se constituye en España una Organización que se propone lo siguiente:

a) Trabajar por desarrollar entre los trabajadores el espíritu de asociación, haciéndoles comprender que sólo por estos medios podrán elevar su condición moral y material en la sociedad presente y preparar el camino para su completa emancipación en la futura, merced a la conquista de los medios de producción y de consumo.

b) Practicar la ayuda mutua entre las colectividades federales, siempre que sea necesario y éstas lo reclamen, tanto en los casos de huelga como en cualquier otro que pudiera presentárseles.

c) Sostener relaciones con todos aquellos organismos obreros afines, tanto nacionales como internacionales, para común inteligencia que conduzca a la emancipación total de los trabajadores.

Art. 2. Para la consecución de estos propósitos, la Confederación y los Sindicatos que la integran utilizarán siempre la acción directa, sin delegar las luchas económicas y sociales de los trabajadores en institución mediadora alguna despojando la lucha obrera de toda injerencia política o religiosa.

TITULO SEGUNDO

De los Sindicatos

Art. 3. Constituirán esta Confederación los sindicatos de Ramo o Industria en todas las poblaciones, sea cual sea su importancia, los cuales formarán las FF. LL. Comarcales o Regionales, sin que tengan en cuenta para nada las diferencias de sexo o raza.

Art. 4. Los Sindicatos adheridos a la Confederación se regirán con la mayor autonomía posible, entendiéndose por ésta la absoluta libertad en todos los asuntos relacionados con las profesiones que integran la industria que respectivamente representen.

Como medios circunstanciales serán adoptados los que cada caso requiera y siempre de acuerdo con los tomados por la mayoría de Sindicatos Confederados.

Art. 5. Para ingresar en la Confederación bastará con que los sindicatos solicitantes envíen al Comité Nacional, Regional o Local copia exacta del Acta en que conste el acuerdo de adhesión, número de socios que lo componen, domicilio social, un reglamento de los mismos y cuantos detalles considere precisos el Comité para organizar su sección de estadística.

Art. 6. Cada sección adquirirá mensualmente para sus asociados el sello confederal nacional, que valdrá 120 pesetas, que tiene la siguiente distribución: 20 pesetas para el C.N.; 20 para el Regional; 20 para la F.L.; 20 para el C. pro-presos, que deben obrar en poder de los CC.RR., y 40 para el Sindicato. Independientemente de los sellos que cada militante adquiera como cotización voluntaria.

La Confederación viene obligada a publicar trimestralmente en el periódico CNT una estadística de gastos e ingresos e altas y bajas habidas en su seno. Cuando varios pueblos constituyan la Federación Comarcal, la cotización correspondiente a la F.L. debe pasar a la primera.

TITULO TERCERO **Del Comité Nacional**

Art. 7. Esta Confederación tendrá un Comité Nacional de administración y relación que estará formado por cinco militantes elegidos en un Pleno de militantes de la localidad donde reside dicho Comité, más un delegado de cada Conferencia Regional, el cual se reunirá en sesión plenaria siempre que el C. N. lo estime necesario, y en ningún caso, menos de una vez cada tres meses.

Art. 8. Los cargos del Secretariado Permanente del C.N. serán distribuidos del siguiente modo: Secretario General; Tesorero Contador, que tendrá también a su cargo la Asesoría Jurídica i el C.N. pro-presos; un Secretario de Prensa, Propaganda y Cultura; un Secretario de Organización y un Secretario de Relaciones Externas.

Art. 9. El C.N. tiene actualmente su residencia en Madrid y la Confederación tiene su domicilio en la calle.

Art. 10. Este Comité se renovará cada año, después de celebrar el Congreso de la Confederación, y una vez acordado por éste la población de residencia.

TITULO CUARTO **De los Congresos**

Art. 11. Esta Confederación celebrará un Congreso anual reglamentario y los extraordinarios que sean precisos, a juicio del C.N. a petición de la mayoría de los sindicatos y en las distintas localidades.

Art. 12. Para los Congresos ordinarios, el C.N. estará obligado a notificar a los Sindicatos con tres meses de anticipación, la fecha de la celebración, a fin de que los mismos manden los temas de discusión, cuyo plazo de admisión terminará un mes antes de dar comienzo el Congreso, con objeto de que se publique la Orden del Día en el periódico órgano de la Confederación.

Art. 13. Los Sindicatos vendrán obligados a aceptar los acuerdos tomados en estos Congresos.

Art. 14. Esta Confederación no podrá disolverse mientras siete entidades quieran continuar.

Art. 15. En caso de disolución los fondos que hubiera se repartirán entre los presos por delitos sociales, y los enseres entre las escuelas que sostengan las entidades obreras de resistencia al capital.

SOLIDARIDAD OBRERA

AIT

LA "SOLI" ES NUESTRA