

NOSOTROS

NUM. 1

ABRIL 1977

10.- PTAS



CEJOC
DIPÓSIT

E. Gual



- ORGANIZACION DE C.N.T.
- LEY DE RELACIONES LABORALES (UNA NUEVA REPRESION)
- SITUACION DE LOS SECTORES DE HOSTELERIA Y TURISMO
- VALORACION DE LA ASAMBLEA DE AGENCIAS DE VIAJE
- BUZON Y BOLSA DE TRABAJO DE HOSTELERIA Y TURISMO

ORGANO DEL SINDICATO DE HOSTELERIA Y

TURISMO DE LA FEDERACION LOCAL DE
BARCELONA

C.N.T.

A.I.T.

E D I T O R I A L

Este segundo número de nuestro boletín abarca algunos problemas actuales de Hostelería y Turismo y de la clase trabajadora en general.

Una de nuestras actividades para resolver dichos problemas es la de difundir nuestras alternativas, por medio de presentaciones, a los trabajadores de las distintas empresas, en base a la organización de la clase trabajadora.

Estas presentaciones se están haciendo por empresas. Ya se han realizado algunas y cada semana se van a seguir haciendo.

Como ya sabéis la patronal se está organizando y ante todo los trabajadores tenemos que dar una respuesta organizada sobre los nuevos tipos de represión que están utilizando los patronos y el gobierno, (léase nueva ley de relaciones laborales, supresión de días festivos etc...).

Por otro lado retrasa todo lo que puede la libertad sindical sin la cual el trabajador se ve materialmente cohartado y sin posibilidad de organizarse.

Por lo tanto compañeros tomemos conciencia de todo lo que nos interesa y respondamos ante todo esto.

LEE Y DIFUNDE "NOSOTROS"
EN TU TRABAJO, EN CASA, LA
UNICA PRENSA LIBRE ES LA
QUE HACEN LOS PROPIOS -
TRABAJADORES .

UNA NUEVA REPRESION

El nuevo decreto ley que regula la huelga, los conflictos y los convenios colectivos es otra de las muchas tretas - que el capital utiliza para explotarnos con mayor provecho basándose en las leyes represivas.

Mucho podríamos extendernos en este artículo sobre la osadía intolerable del gobierno de regular la huelga. El arma más poderosa de que dispone la clase trabajadora debe ser regulada!. Es algo así como intentar "regular" la lucha de clases o como meter un elefante en un dedal.

Pero supongamos que tenemos que enfrentarnos a este decreto - ley. Estudiaremos sus seis títulos que se extienden a lo largo de 45 artículos y 12 disposiciones.

Veamos, en el artículo 3 que los representantes de los trabajadores pueden convocar la huelga, en el 18 que esos mismos representantes pueden iniciar el conflicto colectivo. Y nos preguntamos: ¿que representantes? ¿los enlaces de la C.N.S.? Esto suena como si los trabajadores fuésemos tontos. Resulta que cuando la clase trabajadora intenta que sus delegados sean elegidos en asamblea, cuando intentamos que los delegados no sean capitostes sino que estén al servicio de la asamblea, el decreto - ley concede probendas "sospechosas" a esos delegados. No es nuevo que C.N.T. está por la disolución de la C.N.S. y este es un sitio para volver a repetirlo. Los trabajadores que se aferran a los puestos del vertical pasan hoy a ser los mandanases de la huelga y el convenio.

Desde aquí también invitamos a aquellas organizaciones obreras que no hayan rechazado a la O.S. a que lo hagan, si no lo hacen estarán en entredicho una vez más.

Vemos también en el art. 3º que la huelga debe ratificarse con 5 días de antelación en tanto que el cierre patronal solo tiene 12 horas de plazo. Pedirnos que avisemos de la huelga equivale a decirle al patron: "Prepara los stocks, vende más lentamente, estudia el sector y preparate bien - tiones cinco días para jugar como quieras". Es evidente que el patrón lo hará. ¿Donde estará el factor de la ac---

ción directa? ¿Donde la presión si el patron la espera? Una huelga avisada es una huelga perdida.

Pero hay más aun: el art. 4º habla de un plazo de 10 días para empresas de servicios públicos. Esto podría pasar como algo chistoso si no fuera porque una de las disposiciones adicionales (la 4ª) dice: "El artículo 222 del código penal queda así: los funcionarios encargados de los servicios públicos que suspendiendo su actividad ocasionen trastornos o alteren su regularidad serán considerados como reos de sedición. ¿Para que entonces poner plazos a una huelga sino eres considerado huelguista sino sedicioso? Los servicios públicos son militarizados y como los servicios civiles en establecimientos militares no tienen derecho a la huelga.

En el art. 6 se lee: "Se respetará la libertad de trabajar a aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga". Es decir, el derecho del esquirol. El derecho a romper la unidad de decisión de la asamblea. Si en esta sale huelga puedes seguir trabajando. Por tanto la prohibición del piquete de huelga.

El art. 7 prohíbe las huelgas rotativas, las de celo o reglamento ¡Prohíbe cumplir el reglamento!. Otro párrafo prohíbe ocupar el centro de trabajo, si estás en la calle alteras el orden público, si te encierras en un centro igual, etc. etc... la huelga en casa como debe ser.

El art. 11: "la huelga es ilegal: por motivos políticos, "sin comentarios. "Cuando sea de solidaridad o apoyo" sin comentarios. Cuando sea para alterar un convenio colectivo, sin comentarios.

El cierre patronal es punto y aparte. El patrón puede cerrar durante una huelga o antes si: "existe peligro de violencia" "ocupación del centro de trabajo o peligro de que exista", que la producción este afectada. Es decir queda a disposición del empres---

rio. Una huelga afecta siempre la producción, debe ocuparse el centro de trabajo. El empresario puede obligar a los trabajadores, a su criterio, a mantener su empresa en buenas condiciones (art. 6) bajo pena de despido (art. 33).

Pasaremos por encima de los artículos referentes a los conflictos colectivos con un solo dato. Art.27: "Si los empleados empleasen coacción directa u indirecta se darán por terminadas las negociaciones ... la huelga ilícita (art. 11) se entenderá como constitutiva de coacción. ¿Qué es coacción indirecta? Y por otra parte nos encontramos con una nueva represión, puesto que las negociaciones rotas pasan a ser conflicto colectivo, que caso de darse impide ejercer la huelga (art. 17).

Los artículos de el despido obligan a hacer una reflexión.

El trabajador puede ser despedido (art. 33): por indisciplina, faltas de asistencia o puntualidad, malos tratos, fraude, disminución del rendimiento normal del trabajo, embriaguez, ¡falta de aseo!, riñas, participación en huelga ilícita o alteraciones, negativa a prestar servicios de mantenimiento durante una huelga (los equipos de mantenimiento los elige el patrón (art. 6).

Caso de ser despedido puedes reclamar. Si Magistratura se pronuncia en tu favor, el empresario debe readmitirte. Pero.. (art. 37) "Si el empresario no procede a la readmisión, Magistratura le obliga a pagarle la indemnización prescrita por la ley (que puede ser rebajada si la empresa es menor de 25 empleados (art. 37) ¡y a la calle! Es decir que si tienes razón la tienes en la calle y con la misera indemnización que te corresponda según tu tiempo de trabajo en la empresa (art. 37).

El último apartado se refiere a la reestructuración de plantillas y vuelven a salir los representantes de los trabajadores (art. 45) "En los expedientes será pre-

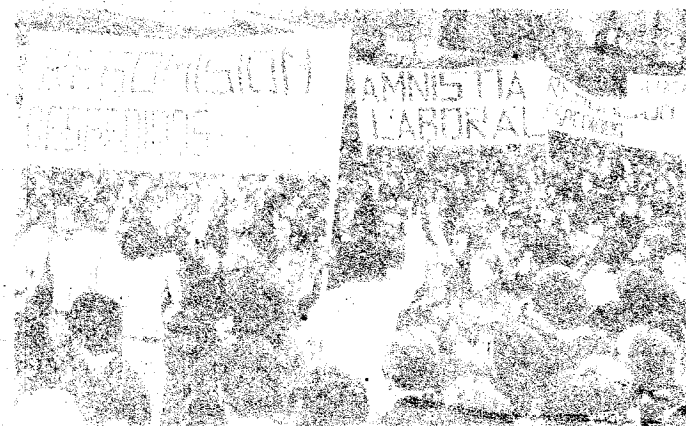
ceptivo unicamente el informe de la representación de los trabajadores". Una vez más se les da voz y mando a esos hipotéticos representantes de la C.N.S. traidores a su clase incluso con leyes en la mano.

COMPAÑERO: LAS LEYES ESTAN PARA DENUNCIARLAS
CONTRA EL DESPIDO LIBRE
CONTRA LA CARESTIA DE LA VIDA
POR UN TRABAJO SEGURO Y UN SALARIO JUSTO
LA HUELGA ES UN ARMA, NO UNA LEY.

C.N.T.

SINDICATO OBRERO

A.I.T.



ORGANIZACION DE C.N.T.

A continuación vamos a desarrollar el esquema organizativo de la confederación:

- Sindicato de ramo: la C.N.T. basada en sindicatos de ramo, constituye cada uno de estos con la articulación de cuantos oficios lo componen.
- Federación local: se forma con los diferentes sindicatos que existen en una población, nombrando cada sindicato un delegado para formar parte de esta. El secretario para esta Federación se nombra en asamblea general de los afiliados de la C.N.T. de la localidad. Cons

tituida la Federación local cada uno de los compañeros nombrados, se hace cargo de las secretarías: organización, coordinación, formación....

- Federación comarcal: Cada comarcal se compone de un numero de pueblos de características semejantes. Por ejemplo: los del Baix Llobregat, los del Vallés, etc. Toda federación comarcal se constituye con un miembro de cada una de las localidades que componen la comarca, y un secretario nombrado por la asamblea comarcal. Lo mismo que las federaciones locales, las comarcales tienen que mantener la normalidad entre los pueblos y velar por la buena marcha de la organización en cuantas luchas se planteen conjunta y responsablemente.

- Comités Regionales: Estos no son sino Federaciones de la región constituidos por el mismo metodo. Es decir: con un delegado de cada una de las comarcales existentes en la región, más el secretario general nombrado en un pleno o asamblea.

- Comité Nacional: Se forma con la conjunción de los delegados nombrados por cada uno de los regionales existentes en el país. Estos delegados residen donde este ubicado el comité nacional, ya que cada uno tiene una misión específica. En este punto cabe resaltar que dentro de la C.N.T. no existen "liberados" es decir afiliados a los que se remunere su militancia, pues solo hay un cargo pagado por la organización que es el de secretario del comité nacional, pues debe residir allí donde este ubicado el mismo. Por contrapartida es el único afiliado que en un pleno, congreso o asamblea tiene voz pero no voto.

- Federación de Industria: Nace ante las necesidades de organizarse para combatir las concentraciones del capital ya sea internacional o multinacional. Así por ejemplo poco pueden hacer los trabajadores de turismo de Barcelona en lucha, si en este periodo, los empresarios pueden trasladar los compromisos con los clientes (bonos, forfaits) a sus agencias del resto

de España o en su defecto con las que hayan concertado este tipo de acuerdo.

El esquema organizativo es el mismo que el descrito para el sindicato, las empresas de una localidad forman el comité local, que tendrá un delegado en el C. Comarcal y de este un delegado en el C. Regional de su respectiva federación de industria. Toda la federación regional la formarán los delegados de cada una de las comarcales existentes, más el secretario que habrá sido elegido por las comarcales en un pleno regional. A nivel nacional cada F. de Industria tendrá su propio comité formado por un miembro de cada regional nombrado por la misma.

Hay que considerar dos aspectos fundamentales de las Federaciones de Industria.

1º. Con un miembro de cada Comité Nacional se constituye el Consejo económico nacional en el que convergen: estado económico del país, necesidades apremiantes, proyectos... Al reunir estadísticas de producción y servicios se sabe lo que hay y lo que hace falta y se puede planificar para dar satisfacción a la demanda en cualquier situación, ya sea en el campo o en la industria...

2º. Por otro lado si bien las F. de Industria a nivel comarcal, regional y nacional envían un representante al comité de la C.N.T. y en los plenos y congresos tienen representación con voz para apuntar datos o iniciativas no tienen voto porque ya forman parte de las Federaciones a todos los niveles (sindicato, locales, comarcales...) Esto nos muestra que la F. de Industria no es una organización paralela al sindicato sino que es una estructura dentro de la C.N.T. para potenciar la fuerza de la clase obrera.

Nota bibliográfica: el presente apartado ha sido confeccionado de forma fundamental con el siguiente folleto

- Hoja interna: "Esquema Federal de la C.N.T."

BUZÓN DEL SINDICATO DE LA C.N.T. DE HOSTELERIA Y TURISMO

En este buzón se tiene por objeto; recoger sugerencias, opiniones, quejas, fraudes, incumplimientos etc. y todo problema que tenga cada trabajador.

Asimismo hacemos saber que cualquier trabajador de dichas ramas de producción puede colaborar en nuestra revista, pensamos que sería importante que se lograra una colaboración de todos los trabajadores para que nos vayamos conociendo mejor y al mismo tiempo encontrar la solución a nuestros problemas.

BOLSA DE TRABAJO

Sobre la Bolsa de Trabajo hacemos un llamamiento a que todo trabajador que esté parado que lo comunique y así mismo al que sepa que en su empresa haya un puesto de trabajo, lo diga para que podamos tener una relación de parados y paliar el paro en la mayor medida posible.

CONDICIONES DE TRABAJO EN NUESTRO SECTOR TURISMO

CONDICIONES ECONOMICAS.- Normalmente los salarios en nuestro sector han sido inferiores a los equivalentes en los demás sectores. Concretamente en nuestro convenio, el salario base de un auxiliar es de 8.400.- Ptas., que más el 17,04% (aumento del coste de la vida en 1976) y más un 20%, da justamente el mínimo interprofesional.

Este bajísimo nivel de salarios suele ser el motivo por el que en muchos casos, el trabajador de acuerdo con la empresa, cobra una cantidad superior al mínimo que figura en su nómina. Esto supone un grave problema en caso de despido, accidente, larga enfermedad, etc., durante los cuales cobrará solamente sobre el mínimo declarado. De todas formas muchos prefieren esta forma de actuar ya que

firman y cobran exactamente el mínimo legislado.

Contribuye también a permanecer en una situación estancada económicamente y a provocar la desunión entre los trabajadores, la larga escala "profesional" y jerárquica existente. Suele ocurrir que los "jefes" prometen pronto ascensos si consigues desarrollar cierta cantidad y calidad de trabajo; de hecho nombran al más "eficiente" encargado de sección y dan mil pesetas más a fulanito, convenciéndoles de que son unos privilegiados y pidiéndoles que no lo comenten, con los compañeros.

JORNADA LABORAL.- Durante la baja temporada y mientras el trabajo no es excesivo, normalmente se cumple el horario de ocho horas diarias. No así en alta temporada (Semana Santa, verano y Navidades). Durante estas fechas el horario es fijado únicamente por la cantidad de trabajo que se presenta; se trabajan 10, 12 y hasta 14 horas a un ritmo agobiante, de forma que al terminar la jornada no queda tiempo ni ganas para expansionarse. A pesar de todo no se pagan estas horas como extraordinarias generalmente, aunque en la mayoría de casos se recompensan con una propina. Aun siguiendo un horario normal, en nuestro sector no se dispone de tiempo para dedicarse a cualquier actividad personal y mucho menos, para poder llevar unos estudios adelante, en especial a partir de oficial de segunda que según legisla el convenio, a partir de esta categoría no nos da derecho a tiempo para el estudio.

CONTRATOS .- En muchas agencias se formalizan contratos de carácter eventual, de forma que al término del plazo establecido, el trabajador queda a merced de las necesidades del empresario. En algunos casos ni siquiera existen estos contratos. En muchas empresas en las que normalmente se establecen contratos, suelen ser ininteligibles y no se le facilita al trabajador ninguna copia de los mismos.

EMPRESAS DE TIPO FAMILIAR Y PATERNALISTA.- Generalmente son empresas en las que una familia ocupa los puestos de trabajo mas importantes y bien remunerados, también en empresas modestas sin ningún vínculo familiar se adopta el mismo papel.

Su estructura es idéntica a la de la familia, en la cual el padre (patriarca), aconseja, organiza y da órdenes al resto de la "familia" con su "sensata experiencia".

En principio al trabajador puede parecerle mas humano el trato en este ambiente de "amistad y confianza" con el jefe, pero es una situación de la cual los empresarios se aprovechan al máximo. De esta forma pueden exigir toda clase de favores (pues en realidad se trata de una exigencia), como son la prolongación de la jornada cuando hay exceso de trabajo y el no tener una faena determinada sino que se ocupa al empleado en cualquier labor.

Las dificultades comienzan cuando el trabajador reivindica cualquier mejora económica como social, entonces el "padre" nos explica que debemos comprender que el negocio no va excesivamente bien y que como es de todos debemos contribuir a mejorarlo con nuestro sacrificio. Es decir nos hace partícipes de los sacrificios pero no de las ganancias.

SITUACION DEL SECTOR DE HOSTELERIA

La actual crisis del sector cabe enmarcarla dentro de las coordenadas siguientes:

- Un fuerte aumento en los costes de las empresas y en especial de las Materias primas, energia y personal (especialmente en lo que hace referencia a la Seguridad Social a cargo de la empresa).

- Por otro lado, un aumento inferior al subido por los costes de los precios de los distintos servicios: Alojamiento, Restaurante, Cafeterias...

Ante esta situación el empresario ha optado por la solución más sencilla, disminuir los costes y fundamentalmente en el capítulo de "personal". Así pues muchas empresas proceden a reducciones sistemáticas de plantillas., logrando además aumentar la productividad de cada trabajador al asignarle mayor número de tareas de las que le corresponden.

Frente a estos hechos se hace necesario un cambio de actividad por parte de los trabajadores. Debemos luchar no solamente para conseguir unos salarios normales sino también para normalizar las condiciones de trabajo de nuestro sector:

- Contra la reducción de plantillas por suponer para el trabajador un aumento de la jornada laboral (horas extras).
- Contra las irregularidades en horarios, turnos y dias festivos.
- Contra los periodos de prueba superior a los 15 dias reglamentarios.
- Contra los contratos en blanco y su prorrogación.
- Contra los traslados de establecimientos que significan en la mayoría de los casos la antesala del despido.
- Contra el excesivo numero de categorías existentes, que separan a los trabajadores y favorecen los intereses de la patronal. Es decir:
 - Por un salario decente.
 - Por unas condiciones de trabajo normales
 - Por la estabilidad labora.

VALORACION DE LA ASAMBLEA DE AGENCIAS DE VIAJES

La valoración que podemos hacer no puede diferir de la que habrán hecho los asistentes a la misma.

La C.N.T. piensa que si los trabajadores del ramo no asisten a las asambleas no podremos tener una postura de fuerza cara a los empresarios.

Asimismo queremos referir que dentro de los trabajadores de turismo no existe una concienciación cara a los problemas que nos aquejan y una unidad con vistas a la lucha para la consecución de unas mejoras sociales.

Pensamos que la idea generalizada del trabajador, es que un sindicato es un lugar al cual se va a informar y a que te resuelvan tus problemas. Esta es una idea falsa que nos han dado los verticalistas de la C.N.S. compañeros recordad que esto no es así; un sindicato es la organización de los trabajadores para defender sus intereses de clase que solo pueden ser resueltos por nosotros mismos, por lo tanto esta organización la tenemos que hacer entre todos nosotros.

El sindicato de Turismo de la C.N.T. hace un llamamiento a todos los trabajadores del ramo para que se unan y participen en la lucha para la solución de todos los problemas que nos conciernen.

Solo con la unión de todos los trabajadores podremos luchar contra la organización patronal.

- ABAJO LA OPRESION DE LA PATRONAL
- POR LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES
- AFILIATE A LA C.N.T.

