

12
109

CUADERNOS enher

febrero 1971-

SALARIO	MINIMO
peones	
subalternos	ptas. 160.000
auxiliares	abajo las primas

Que es salario mínimo? Es el salario que toda persona debe percibir por su trabajo y que le permita cubrir las necesidades vitales, considerando como tales, vivienda, alimentos, vestidos, estudios y tiempo libre.

Teniendo en cuenta todo ello, creemos que este sueldo mínimo no debe ser inferior a las 160.000,- ptas. anuales y que el mismo debería percibirse a partir de las categorías de peones, subalternos y auxiliares donde la gran mayoría están casados o bien han cumplido ya los 21 años.

Resulta muy significativo el hecho de que un 85% del personal de ENHER no percibe este salario mínimo de 160.000,- ptas. Sólo a partir de Jefe Superior se sobrepasa esta cantidad.

Afirmamos, que esta petición nuestra no será acogida de buen grado. La Dirección procura por el rendimiento del capital, por los dividendos que percibirán los capitalistas, aunque en nuestro caso el principal capitalista se llame INI. Su preocupación, es por lo tanto, contrapuesta a nuestros intereses y ella no aceptará pagarnos el salario justo que nos corresponde.

La riqueza producida corresponde al que la ha creado y el capital necesario (dinero para pagar sueldos, presas, líneas) no es otra cosa que lo que crearon nuestros padres y que unos pocos se apropiaron de la misma forma que hoy día se apropian de lo que hacemos.

No tardaremos mucho en darnos cuenta, una vez más, cómo se produce este proceso en nuestra empresa. Nos encontramos frente a un nuevo Convenio, en el que, como siempre, la Empresa ofrece unas mejoras mínimas y el Jurado, "nuestro Jurado", acepta.

Creemos que este juego debe terminar, si el Jurado se considera nuestro representante, debe hacer suyas nuestras reivindicaciones y luchar por ellas o DIMITIR.

SALARIO MINIMO

peones

subalternos ptas. 160.000

auxiliars abajo las primas

Que es el salari minim? Es el salari que tota persona ha de rebre pel seu treball i que li permetrà cobrir los necessitats vitals; entonem que aquestes son: vivenda, alimentaciò, vestit, estudis i aprofitament del temps lliure.

Tenint en compte tot això, creiem que aquest sou minim no ha d'èsser inferior a les 160.000,- ptes. anuals i que el mateix haurien de tenir a partir de les categories de peons, subalterns i auxiliars, ja que la gran majoria o bé - están casats o han complert els 21 anys.

Resulta molt significatiu el fet que un 85 % del personal de ENHER no té aquest salari minim de 160.000,- ptes. Només a partir del cap superior es sobrepassa aquesta quantitat.

Afirmem, que aquesta petició nostra no serà acollida de bon grau. La Direcció es preocupa abans de tot per el rendiment del capital, per els dividends que cobraran els capitalistes, malgrat que en el nostre cas el principal capitalista es digui I.N.I. Per tant, la seva preocupació s'oposa als nostres interessos, i ella no acceptarà el pagar-nos el salari just que ens correspon.

La riquesa produïda correspon al qui l'ha feta i el capital necessari - (diners per pagar sous, preses, línies) no és altre cosa que lo que van crear els nostres pares i que uns pocs s'han apropiat de la mateixa forma que avui - dia s'apropien de lo que fem.

No tardarem gaire en donar-nos compte, un cop més, de com es produïx aquest procés en la nostra empresa. Ens trobem enfront d'un nou Conveni a discutir en el que, com sempre, l'empresa ofereix unes millores minimas i el Jurat "nostre Jurat", accepta.

Creiem que aquest joc hauria d'acabar-se. Si el Jurat os considera el nostre representant, ha de fer seves les nostres reivindicacions i lluitar per - ellos o DIMITIR.

El Sindicato nació para apoyar
al obrero NO al capitalista.
NO A LA LEY SINDICAL

Hacia 1833 se fundó el primer comité obrero, que dió origen poco después a las famosas Trade-Unions inglesas. Con el desarrollo de la industria, los obreros ingleses —primer país industrializado de Europa— observan y sufren en sí mismos las malas condiciones de vida y el exceso de trabajo que los exige el nuevo sistema económico, el capitalismo, para que unos pocos, en nombre del bienestar del país, se enriquezcan, y deciden unirse para luchar contra ello.

Con la aplicación de las nuevas técnicas descubiertas y los nuevos métodos de producción, el capitalismo va desarrollándose cada vez más. Su consecuencia es la creación de un mayor número de trabajadores explotados y la necesidad cada vez mayor de éstos, de unirse en su resistencia contra los abusos de los industriales.

Al principio los Sindicatos están organizados por oficios y cada uno de ellos, lucha por una reducción de horas de trabajo, un aumento salarial, unas condiciones más humanas, etc., pero, pronto se dan cuenta que los objetivos son comunes y que — las dificultades son también comunes para todas las distintas ramas de la producción del mundo obrero. De ello surgen las Confederaciones o Federaciones de Sindicatos. El mundo trabajador, al organizarse así, ha dado un paso hacia adelante. Ha conseguido mayor poder.

Lógicamente, al mismo tiempo y, como una consecuencia inmediata de la expansión capitalista, el Sindicalismo se fué extendiendo por todo el mundo. Naturalmente, también en España nacen organizaciones sindicales efectivas, pero desde nuestra guerra civil el nuevo Estado Español, como representante de la clase dominante, elimina este poder obrero que lo puede hacer peligrar, persiguiendo a los sindicalistas primero y prohibiendo y obligando a la clandestinidad a los Sindicatos obreros. Finalmente crea un organismo, la CNS, a la que llama sindicato, que representa —oficialmente— a los patronos y a los obreros. ¿Cómo es posible esta unión de dos partes con intereses contradictorios? ¿O tal vez no existe esta dualidad?

El Sindicato Vertical CNS —órganos directivos elegidos desde el gobierno, y no por los trabajadores— se limita a defender al obrero cuando el capitalista ha faltado de una manera descarada a la Ley, una Ley tan ambigua que se le pueden dar muchas interpretaciones. Por otra parte, nos prohíbe toda manifestación de protesta ante las injusticias y opresión a que estamos sometidos y, para mayor burla, crea los Jurados de Empresa. "Representantes que defienden a la Empresa, y que con ello defienden al personal". (¿)

A pesar de toda esta represión, la clase obrera ha conseguido mejorar algo su situación, pero debemos preguntarnos ¿es que abaso estas mejoras sociales las han dado las Empresas por propia iniciativa o han sido conseguidas por los trabajadores de todo el mundo en su lucha sindical auténtica (no estatal)?.

Debemos permanecer pasivos ante el tal mal llamado Sindicato? Tenemos el derecho y la obligación de unirnos en auténticos Sindicatos obreros. El capitalista tiene la maquinaria, pero no debemos olvidar que estas máquinas (Estaciones receptoras Centrales, Oficinas, etc.) sin el elemento principal —los trabajadores— no funcionan.

"El hombre que no dispone de ningún tiempo libre, cuya vida prescindiendo de las interrupciones puramente físicas, del sueño, las comidas, etc., está toda ella absorbida por su trabajo para el capitalista, es menos todavía que una bestia de carga. Físicamente destrozado y espiritualmente embrutecido, es una simple máquina para producir riqueza ajena".

El Sindicato nació para apoyar al obrero NO al capitalista NO A LA LEY SINDICAL

El primer comité obrer es va fundar cap al 1833, i donà lloc poc després a les tan conegudes Trade-Unions angleses. Els obrers anglesos, amb el desenvolupament de la indústria -Anglaterra és el primer país industrialitzat del món- veu i pateix en sí mateix, les pèssimes condicions de vida i l'excés d'hores de treball a que l'obliga el nou sistema econòmic, el capitalisme, perquè uns quants en nom del benestar del país s'enriquixin, i decideixen unir-se per lluitar contra aquest sistema.

Amb l'aplicació de les noves tècniques descobertes i els mètodes de producció, el Capitalisme, es desenvolupa més i més. Porta com a conseqüència la creació d'un major nombre de treballadors explotats i la necessitat, cada vegada més imperiosa, d'aquests, d'unir-se en la resistència contra els abusos dels industrials.

En un principi els Sindicats estan organitzats per oficis i cada ún d'ells lluita per una reducció de les hores de treball, un augment salarial, unes condicions més humanes, etc., però aviat s'adonen que els objectius són comuns i que les dificultats també ho són per a totes les diferents branques de la producció del món obrer. D'això en surten les Confederacions o Federacions de Sindicats. Al organitzar-se així, el món treballador ha donat un pas endavant. Ha aconseguit un major poder.

Lògicament, al mateix temps i com a conseqüència immediata de l'expansió capitalista, el Sindicalisme es va estendre per tot arreu del món. Naturalment, també a Espanya hi van néixer organitzacions sindicals efectives, però desde la nostra guerra civil el nou Estat Espanyol, com a representant de la classe dominant, suprimí aquest poder obrer que el pot fer perillar, perseguint als sindicalistes primer, i prohibint i obligant a la clandestinitat als Sindicats obrers, i en oposició creà un organisme, la CNS, a la que anomena Sindicat i que representa oficialment a la patronal i als obrers. Com és possible aquesta unió de dues parts amb interessos contradictoris? O potser no existeix aquesta dualitat?

El Sindicat Vertical CNS -òrgans directius elegits des del Govern, no per els treballadors- es limita a defensar l'obrer quan el capitalista ha faltat d'una manera descarada a la Llei, una Llei tan ambigua, que se li poden donar moltes interpretacions. Per altra banda, ens prohibeix tota manifestació de protesta contra les injustícies i l'opressió a que estem sotmesos i com a major burla crea els Jurats d'Empresa: "Representantes que defienden a la Empresa, y que con ello defienden al personal". (?)

A pesar de tota aquesta repressió la classe treballadora ha aconseguit millorar quelcom la seva situació, però ens hem de preguntar, és que potser aquestes millores socials les han donades les Empreses per pròpia iniciativa o les han aconseguit els treballadors d'arreu del món, amb la seva lluita Sindical?

Podem seguir passius davant el tan mal anomenat Sindicat? Tenim el dret i l'obligació d'unir-nos en autèntics Sindicats obrers. El Capitalista té la maquinaria, però no hem d'oblidar que aquestes màquines (Estacions Receptoras, Centrals, Oficines, etc.) sense l'element principal -els treballadors- no funcionen.

"L'home que no disposa de cap temps lliure, la vida del qual, prescindint de les interrupcions purament físiques, del dormir, les menjades, etc., està tota ella absorbida pel seu treball per al capitalista, és menys en cara que una bèstia de càrrega. Físicament destruït i espiritualment brutit, és una simple màquina per a produir la riquesa dels altres."

SEMANA LABORAL DE 40 HORAS sin discriminacion para el personal obrero

Es esencial conseguir un horario de trabajo que nos permita disponer de un tiempo libre.

Es un hecho patente que la mayoría de nosotros tenemos que realizar un es fuerzo suplementario para conseguir nivelar nuestro presupuesto. Este esfuerzo, lo realizamos mediante horas extras o trabajando por las tardes en otras empresas.

Si los ingresos necesarios para subsistir nos llevan, pues, a jornadas laborales de 10, 12 ó más horas, nunca saldremos de este círculo vicioso en el — cual nos encontramos: trabajamos en exceso para poder vivir, pero este mismo ex ceso es el que no nos deja tiempo para vivir.

Este círculo se ha de romper: salario justo y reducción de la jornada labo ral son los dos objetivos inseparables para que lo consigamos.

Toda victoria en este terreno favorece a nosotros mismos y al resto de tra bajadores. Un aumento de salario en nuestra empresa, mejora con el tiempo a los trabajadores peor retribuidos de otras empresas. La supresión de horas extras y del pluriempleo obliga a la creación de nuevos puestos de trabajo y en consecuen- cia reduce el número de trabajadores en paro.

No obstante, nuestra lucha carecería de sentido sino viésemos muy claro — que el disponer de tiempo libre, es un primer paso para poder proyectarnos en — el trabajo, consiguiendo organizarnos en las CENTRALES, EN LAS BRIGADAS, EN LAS SUBESTACIONES, EN LOS ALMACENES, EN LA FABRICA, EN LOS TALLERES Y EN LAS OFICI- NAS.

objetivo:

LUCHAR POR UN SALARIO JUSTO, POR UNA SEMANA DE 40 HORAS, PARA SUPRIMIR LAS DISCRIMINACIONES Y EN GENERAL POR NUESTROS INTERESES SOLIDARIOS.

SI CUANDO SE INICIARON LOS EXPEDIENTES DE CRISIS, HUBIE- SEMOS ESTADO ORGANIZADOS, NUESTROS COMPAÑEROS DE LA PLAN TILLA DE CONSTRUCCION NO SE HUBIESEN QUEDADO SIN TRABAJO.

SEMANA LABORAL DE 40 HORAS

sin discriminacion para el personal obrero

És essencial aconseguir un horari de treball que ens permeti tenir més temps lliure.

És ben evident el fet que la majoria de nosaltres fem un esforç suplementari per aconseguir nivellar el nostre presupost. Aquest esforç el realitzem mitjançant les hores extres o treballant a les tardes en altres empreses.

Si els ingressos necessaris per a subsistir ens porten a jornades de 10-12 hores, mai podrem sortir d'aquest cercle viciós de treball, amb el que ens trobem treballant en excés per a poder viure, però aquest mateix excés és el que no ens deixa temps per a viure.

Aquest cercle s'ha de trencar: salari just i reducció de la jornada laboral són els dos objectius inseparables per aconseguir-ho.

És una victòria en aquest terreny ens afavoreix a nosaltres mateixos i al rest del treballadors. Un augment de salari en la nostra empresa, millora amb el temps els treballadors pitjor retribuïts d'altres empreses. La supressió d'hores extres i del pluriempleo obliga a la creació de nous llocs de treball i en conseqüència reduïx el nombre de treballadors en paro.

No obstant, aquesta lluita no tindria sentit si no veièssim molt clar que el tenir temps lliure, és un primer pas per poder projectar-nos en el treball, organitzar-nos en les CENTRALS, EN LES BRIGADES, EN LES SUBESTACIONS, EN ELS MAGATZEMS, EN LA FABRICA, EN EL TALLER I EN LES OFICINES.

objectiu:

LLUITAR PER UN SALARI JUST, PER UNA SETMANA DE 40 HORES, PER SUPRIMIR LES DISCRIMINACIONS EN GENERAL, PELS NOSTRES INTERESSOS SOLIDARIS.

SI QUAN ES VAREN INICIAR ELS EXPEDIENTS DE CRISI, HAGUÉS SIM ESTAT ORGANITZATS, ELS NOSTRES COMPANYYS DE LA BRANCA DE CONSTRUCCIO NO S'HAURIEN QUEDAT SENSE TREBALL.

En su día se formó la Junta de Gobierno del complemento del Mutualismo con el objetivo de permitir jubilar al personal de nuestra Empresa con su sueldo íntegro. También se tienen en cuenta las situaciones de viudedad, orfandad e invalidez. En la práctica constituye un complemento que cubre la diferencia que hay entre la mísera jubilación que paga la Seguridad Social y el sueldo real de un trabajador de ENHER antes de jubilarse. Cuando el motivo es la invalidez o defunción se percibe un porcentaje del sueldo real. El dinero necesario para atender a este complemento lo llamaremos "fondo del mutualismo" y está formado:

- por el 1,70 % de nuestros sueldos, que nos rebajan cada vez que cobramos,
- por una participación de la Empresa, que se establece en un 1,75 ‰ de la facturación de las tarifas eléctricas y venta de cementos, aproximadamente 1.800.000,- ptas. anuales.

Esta explicación nos parece previa a la relación de inmoralidades que está cometiendo la empresa con nuestro dinero:

- ⇒ La Empresa no ha ingresado en el fondo ni una peseta del tanto por mil que le corresponde.
- ⇒ La Empresa, que nos cobra un 6% de interés al hacernos un préstamo, equivalente a una anualidad, utiliza el dinero de nuestro "fondo de mutualismo" - sin que le cueste ni cinco céntimos.
- ⇒ La discriminación salarial se lleva hasta la máxima injusticia al prolongarse hasta los jubilados. Así dos personas de nuestra Empresa, el ex-Director General y el ex-Director Administrativo, perciben una jubilación aproximada de 1.000.000,- de ptas. anuales. Con esta misma cantidad podrían jubilarse - 12 obreros con los sueldos actuales ó 6 con el salario mínimo que creemos - justo de 160.000,- ptas. anuales.

Todos estos asuntos y algunos más nos llevan al meollo de la cuestión:

Porqué no informa la Junta
del Complemento Mutualista?
NOS TOMA EL PELO ?

La contestación a estas dos preguntas nos parece bien clara, es por ello que exigimos:

- 1.- DIMISION DE LA ACTUAL "JUNTA DE GOBIERNO DEL MUTUALISMO". NOMBRAR UNA DE NUEVA ELEGIDA POR VOTACION DE TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA.
- 2.- ESTABLECER UNA JUBILACION DIGNA, A PARTIR DE UN SALARIO MINIMO DE 160.000,- - PTAS. ANUALES Y FIJAR UN TOPE A LAS PENSIONES DE LAS CATEGORIAS ALTAS QUE ELIMINE LAS ACTUALES DISCRIMINACIONES.
- 3.- QUE LA EMPRESA INGRESE AL "FONDO DE MUTUALISMO" EL DINERO QUE DEBE, QUE PAGUE INTERES POR SU UTILIZACION Y QUE AUMENTE SU PARTICIPACION CUANDO DICHO FONDO NO SEA SUFICIENTE.

Fa uns quants anys que es va constituir la Junta de Govern del Complement del Mutualisme amb la finalitat d'aconseguir jubilar al personal de la nostra Empresa, amb el seu sou íntegre. També si van fer entrar els conceptes de viduatge, orfanos sa i invalidesa. Pràcticament constitueix un complement que permet cobrir la diferència que hi ha entre les míseres pensions que paga la Seguretat Social i el sou íntegre d'un treballador d'ENHER abans de jubilar-se. Quan la causa es la invalidesa o la defunció es determina un percentatge del sou real. Els diners necessaris per atendre aquest complement els hi direm "fons del mutualisme", que compren:

- un 1,70 % dels nostres sous, que ens ho desconten cada vegada que cobrem,
- una participació de l'Empresa que s'estableix en un 1,75 per mil de la facturació de les tarifes elèctriques i venda de ciment, o sigui 1.800.000,- ptes. anuals aproximadament.

Aquesta explicació la creiem prèvia a la relació d'inmoralitats, atribuïbles a l'Empresa, que tot seguit relacionem:

- ⇒ L'Empresa no ha ingressat ni una pesseta al fons del mutualisme del tant per mil anual que li corresponia.
- ⇒ L'Empresa, que ens cobra un 6% d'interés quan ens concedeix un préstam equivalent a una anualitat, utilitza els diners del nostre "fons de mutualisme" sense que li costi ni cinc cèntims.
- ⇒ La discriminació salarial esdevé insuportable al prolongar-se dins de les jubilacions. Així tenim que dues persones jubilades de la nostra Empresa, l'ex Director General i l'ex-Director Administratiu, cobren una jubilació aproximada de 1.000.000,- de ptes. anuals. Amb aquesta quantitat es podrien jubilar 12 obrers amb els sous actuals o 6 amb el salari mínim que creiem just de 160.000,- ptes. anuals.

Notes aquestes "circunstàncies" i d'altres fan que ens plantojem:

Porque no informa la Junta del Complemento Mutualista?
NOS TOMA EL PELO?

La resposta es evident, es per aixó que exigim:

- 1.- DIMISIO DE L'ACTUAL "JUNTA DE GOVERN DEL MUTUALISME". NOMBRAR-NE UNA DE NOVA PER VOTACIO DE TOT EL PERSONAL DE L'EMPRESA.
- 2.- ESTABLI UNA JUBILACIO DIGNA, A PARTIR D'UN SALARI MINIM DE 160.000,- PTES. ANUALS, I AIXI MATEIX UN LIMIT A LES PENSIONS DE LES CATEGORIES ALTES QUE NO PERMETI LES ACTUALS DISCRIMINACIONS.
- 3.- QUE L'EMPRESA INGRESSI AL "FONS DEL MUTUALISME" ELS DINERS QUE DEU, QUE PAGUI INTERESSOS PER LA SEVA UTILITZACIO, I QUE AUGMENTI LA SEVA PARTICIPACIO QUAN AQUEST FONS NO SIGUI SUFICIENT.