

Convenio del Metal: **HABLAN** **LOS REPRESENTANTES** **DE LOS TRABAJADORES**



El gremio del metal siempre es noticia por su importancia numérica y su tradición combativa. Prueba reciente de ello han sido los conflictos abiertos planteados hace tan sólo unos días en las empresas más importantes del sector, FASA, ISA y CASA. La redacción de La Ilustración Regional ha conversado extensamente con tres hombres representativos del sector: Vicente Martín Leal —38 años, casado, cuatro hijos, doce años de administrativo en la misma empresa—, vocal del jurado de ISA, presidente de la Unión de Trabajadores del Metal de la provincia; Ricardo Aragón —32 años, casado, dos hijos, diecisiete años trabajando de obrero especialista en la misma empresa—, enlace de Talleres Lablamp; José Antonio Nieto —24 años, soltero, oficial—, enlace de CASA y vocal de la UTT, han hablado sobre las aspiraciones obreras y los problemas sociales que se le presentan al sector del metal. Tomás Guezala ha extractado los puntos más importantes de la conversación.

LA ILUSTRACIÓN REGIONAL.—¿Cuáles fueron las reivindicaciones fundamentales planteadas por los trabajadores ante el fracaso del último convenio?

ARAGÓN.—Las que salieron de una encuesta que se hizo entre los trabajadores del gremio, en la que la mayoría opinaba que debían ser: aumento de 4.000 pesetas lineales para todas las categorías y todo como salario base, un mes de vacaciones, paga de beneficios de una mensualidad, dos pagas extraordinarias de una mensualidad, ayuda escolar, jubilación forzosa a los sesenta años con el 100 por 100 del salario real, impuesto de R. T. P. y cuota obrera de la Seguridad Social a cargo de las empresas, 100 por 100 de salario en caso de baja por enfermedad o accidente y una jornada de cuarenta horas semanales.

L. I. R.—¿Por qué pedían ustedes un salario unitario y un aumento igual para todas las categorías?

NIETO.—El principal motivo es que la carestía de la vida afecta a todo el mundo por igual, además de esta forma se consigue ir eliminando esas diferencias que desunen a los trabajadores de una misma empresa.

El que pretendiésemos eliminar las columnas existentes en la actual Norma está claro el motivo, el trabajador debe tener un mínimo vital garantizado en concepto de salario, los pluses le interesan al empresario para tener siempre garantizado una serie de sisas, puntualidad, productividad, etc, y si es a él que le interesa, que los ponga, pero sobre un salario digno y no como complemento indispensable para que el trabajador pueda satisfacer las más mínimas necesidades.

Ir eliminando esas diferencias que desunen a los trabajadores de una misma empresa

L. I. R.—¿Entonces ustedes rechazan las primas y los pluses?

MARTÍN LEAL.—Insisto en lo que ha dicho mi compañero porque, de hecho, muchas empresas pagan primas por encima de lo establecido en la Norma. Lo que pasa es que prefieren que ésta fije unos salarios más bajos y no comprometerse en un Convenio. Esto lo utilizan como coacción para reducirnos en cualquier momento las mejoras voluntarias y dejarnos al salario de norma.

L. I. R.—Respecto a la última modificación de la Ordenanza del Metal parece que existe diversidad en la interpretación de los empresarios y de los trabajadores y que ello está produciendo una cierta tensión, ¿cuál es la opinión de los trabajadores?

NIETO.—El primer punto conflictivo es el de la reducción de la jornada a cuarenta y cuatro horas. Nosotros, con el régimen anterior de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo en jornada de ocho horas diarias continuadas, disfrutábamos de media hora de descanso diario, con lo que sólo trabajábamos efectivamente cuarenta y cinco horas, con la reducción a cuarenta y cuatro horas las empresas pretenden quitarnos la media hora de descanso, con lo que en realidad sólo se nos quiere redu-

cir una hora a la semana. Nosotros lo que queremos es continuar con el mismo horario y trabajar los sábados cuatro horas.

L. I. R.—¿Qué importancia tiene esto para ustedes?

NIETO.—Es una reivindicación fundamental de los trabajadores y así se ha planteado en muchas discusiones con la patronal el conseguir la jornada semanal de cuarenta horas, ya que consideramos que el aumento que los trabajadores hacemos constantemente de la producción lo permite. Esta reivindicación no la olvidamos y por ello es por lo que no dejaremos pasar esta oportunidad de hacer recordar nuestros derechos.

L. I. R.—¿Alguna otra modificación tiene de importancia la Ordenanza?

NIETO.—Sí, se han elevado las pagas extraordinarias a treinta días de salario cada una y entendemos que no se pueden compensar por el convenio porque éste ha sido totalmente superado por el coste de la vida.

L. I. R.—Cambiando un poco de tema, preguntamos a Martín Leal, ¿usted que trabaja en una gran empresa, qué problemas específicos plantea esto a los trabajadores?

MARTÍN LEAL.—En primer lugar está el problema de Organización del Trabajo, sea Taylor, Bedaux o cualquier otro tinglado de este estilo. La propia Ordenanza Laboral nos tiene prohibido a los trabajadores inmiscuirnos en dicho tema por considerarlo atribución exclusiva de la empresa. Por otra parte, nosotros no conocemos con profundidad el funcionamiento de dichos sistemas y la Organización Sindical, no nos imparte a los representantes sindicales unos conocimientos a la altura que puede y debe.

L. I. R.—¿Y por qué esto es un problema para los trabajadores?

MARTÍN LEAL.—Porque la base del sistema está en el aumento de los rendimientos y como nosotros no controlamos los tiempos que se nos imponen se llega a convertir en norma el rendimiento óptimo y por esto a los treinta y cinco años ya el trabajador encuentra dificultades para encontrar trabajo porque ya no es útil, está físicamente agotado. Prueba de ello es que ningún obrero de cincuenta años, que sería el mejor por su experiencia, encuentra trabajo.

Yo creo que de la llamada Organización Científica del Trabajo lo único que llega al trabajador es el aumento de los rendimientos y el control de su tiempo, de sus movimientos. Es decir, lo único que siente es el verse más explotado.

L. I. R.—También nos interesaría conocer de ustedes como representantes de los trabajadores, de qué manera desarrollan su labor como tales, antes se ha hablado de una encuesta en el seno de la Unión de Trabajadores.

NIETO.—Sí, para el Convenio Provincial hicimos una encuesta que rellenaron un número considerable de trabajadores afectados, pero esto indudablemente no basta. Nosotros tenemos unas posibilidades mínimas de comunicación con nuestros representantes. Al igual que los empresarios tienen múltiples formas de hacernos, o al menos intentarlos, desistir de nuestras reivindicaciones, nosotros carecemos de medios para hacer frente a estas presiones

El primer punto conflictivo es el de la reducción de la jornada a cuarenta y cuatro horas. Es una reivindicación fundamental de los trabajadores

L. I. R.—¿Y qué medios serían esos?

NIETO.—Necesitamos una regulación de las asambleas en la que ésta sea posible, siendo el único requisito para que pudiera realizarse el que los representantes sindicales o los trabajadores la considerasen necesaria y la convocaran, sin más.

Además, si los empresarios tienen la facilidad de poder desprenderse de un trabajador indemnizándolo, lo que nunca puede tener el valor de un puesto de trabajo, que yo creo que es una forma de despido libre, los trabajadores debemos de tener una ordenación que impida a los empresarios poder ejercer su acción represiva sobre nosotros y por supuesto acabase con el «incidente de no readmisión». Por último, si los empresarios tienen la libertad de cerrar la fábrica o sancionar masivamente a sus trabajadores por el hecho de demandar una serie de reivindicaciones, justas a todas luces, nosotros deberíamos tener libertad de huelga para defendernos o incluso para hacer cumplir normas

legales que la patronal no cumplía. Desde luego para esto es necesario partir de una división del actual sistema sindical, ya que los trabajadores debemos poder constituir nuestros propios sindicatos con independencia de los patronos.

L. I. R.—*¿Cuáles son los problemas de las pequeñas y medianas empresas?*

ARAGÓN.—La situación de los trabajadores en estas empresas es muy difícil, porque partimos de la falta de trabajo que padecemos en Sevilla y por tanto cualquier trabajador antes de quedarse parado es capaz de aguantarse con todo e incluso de no reclamar lo que está legalizado—no me diga usted nada que ya sé lo que me va a decir, que reclamando lo que es legal no le pasa nada— eso es lo que piensa muchísima gente que no están en estas empresas.

L. I. R.—*¿Entonces qué sucede?*

ARAGÓN.—La realidad es que en en la mayoría de ellas nos tienen engañados a sabiendas de nosotros, si uno reclama le quitan los trabajos por cuenta o la gratificación voluntaria o no le dan horas extras, y si está por contrato cuando lo cumple, lo echan, y múltiples cosas que se necesitaría mucho tiempo para decirlas. Si no reclamamos, resulta que se está siempre con el corazón encogido porque no se sabe si esa semana le van a dar a uno la gratificación voluntaria, que por otro lado, cuando hay una subida de convenio, absorbe toda la subida la gratificación.

L. I. R.—*Ante un nuevo Convenio, ¿qué reivindicaciones plantearían ahora?*

ARAGÓN.—Las mismas que he dicho anteriormente, pero subiendo los salarios hasta ponerlos en 700 pesetas diarias en jornal único, porque nosotros entendemos que el coste de la vida real para nosotros es el que tenemos que pagar cada día en la plaza.

Por otro lado resulta que por muchas reivindicaciones que nos planteemos siempre se nos quedaran cortas, porque la Ley de Convenios Colectivos obliga a las partes a firmar por dos años y mientras tanto sigue la inflación constante, esto quiere decir que a los seis meses se nos ha quedado el convenio desfasado. Por lo tanto, ya que no se puede parar la inflación por lo menos que se elimine esa Ley y nos dejen pactar por el tiempo que queramos.



**UNA EMPRESA SEVILLANA
EN VANGUARDIA DEL SEGURO**

LA PREVISION ESPAÑOLA-C.I.A.

**fundada hace 90 años, es hoy
una importante Compañía de
Seguros a escala nacional.**

EMPRESAS FILIALES:

**PREVICIA, Sociedad Anónima de
Inversión Mobiliaria.
Capital desembolsado
200.000.000 de pesetas.**

**FINANCIERA ORFILA, S. A.
Capital desembolsado
30.000.000 de pesetas.**

**250 TECNICOS EMPLEADOS ENTRE:
ACTUARIOS, ECONOMISTAS,
ABOGADOS, INGENIEROS, MEDICOS...
y otros especialistas de todas
las ramas del seguro.**

**DIRECCION GENERAL EN SEVILLA:
Calle Orfila, 7**

**107 SUCURSALES, SUBDIRECCIONES
y DELEGACIONES GENERALES
EN TODA ESPAÑA.**

**AGENCIAS EN TODO EL TERRITORIO
NACIONAL**