

unidad

MENSUEL DE LA C.G.T. POUR LES TRAVAILLEURS ESPAGNOLS



LA CARTA REIVINDICATIVA FEDERAL ADOPTADA POR EL 29 CONGRESO DE LA FEDERACION DE LA CONSTRUCCION C.G.T.

La Construcción ocupa un puesto y tiene un papel determinante en la vida económica, social y política del país.

Este puesto y este papel se han acentuado. Las profesiones de la albanilería, de las Obras Públicas y de los Materiales de Construcción estén ahora a la avanzada de la gran industria.

Complejos industriales, redes de carreteras, equipos sanitarios, sociales, deportivos, alojamientos, etc., son el fruto de la labor de cada trabajador de la Construcción, del obrero manual el ingeniero.

TRABAJADORES INMIGRADOS :

Vosotros representáis un tercio del efectivo de los asalariados de estas industrias que participan de una manera tan determinante en la prosperidad del país.

Las riquezas que creáis en conjunto con vuestros camaradas de trabajo franceses os escapan.

El gran capital financiero e industrial acapara la parte esencial.

El capital monopolista, con el sostén directo del Estado, regenta actualmente toda la actividad de la construcción.

La domina

- por intermedio de las bancas de negocios y de crédito ;
- por la entrada masiva de capitales extranjeros, particularmente en el sector inmobiliario ;
- precisando la fusión, la concentración, la absorción de las empresas ;
- creando de esta manera sus propias sociedades con sus sucursales dependientes del capital monopolista directamente, dependientes de su voluntad.

¿ CUALES SON LAS CONSECUENCIAS PARA TODOS, FRANCESES E INMIGRADOS ?

- agravación de sus condiciones de trabajo,
- inseguridad en el empleo,
- aceleración de una usura física, intelectual prematura,
- los salarios garantizados se cuentan entre los más bajos,
- la más larga duración del trabajo,
- el número de frecuencia y gravedad de accidentes del trabajo más elevado de todas las industrias.

En tales condiciones, como asombrarse de que los jóvenes abandonen la construcción y de que muchos hombres de edad no puedan alcanzar la jubilación.

¡ Y SIN EMBARGO !

- entre 1950 y hoy, la realización de un alojamiento ha pasado de 2.000 a 700 horas ;
- entre 1961 y 1971 el tonelaje medio por hora en el sector de arena y grava pasa de 100 a 216,5 ;
- por contra los salarios durante el mismo periodo han evolucionado de 100 a 102,7.

De esta manera el enriquecimiento de las sociedades que dominan la construcción se ha hecho de la agravación de las condiciones de trabajo y de las remuneraciones de los trabajadores de la industria, con detrimento de su salud, de su seguridad y de su vida, particularmente para los trabajadores inmigrados.

¡ SE IMPONE OTRA POLITICA. SON POSIBLES OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO !

- participando en masa al lado del conjunto de los trabajadores franceses habeis manifestado y manifestais vuestra voluntad de no soportar más las condiciones que se os hacen actualmente.

Vosotros quereis que se ponga en su sitio una política nacional profesional que respete la dignidad de cada trabajador y de su familia, asegurándole vivir mejor.

Resultado de la unión y de la acción, se han conseguido éxitos en materia de salarios, clasificaciones, previsión y retiro.

SON INSUFICIENTES

Existen los medios para satisfacer las reivindicaciones fundamentales, a las cuales aspiran los trabajadores y sus familias para vivir mejor.

ESO ES LO QUE PROPONE LA FEDERACION DE LA CONSTRUCCION.

—o—

Una convención colectiva nacional correspondiente a nuestra época, que cubra todas las categorías salariales, desde el peón al ingeniero, que sea extendida y constantemente adaptada.

SU CAMPO DE APLICACION debe estar garantizado a todos los asalariados que participen en la construcción (Edificios, Trabajos Públicos, Equipo, Oficina de Estudios, Sociedades Inmobiliarias...).

ANTIGUEDAD. La noción de antigüedad (presencia continua o discontinua) en la industria debe retenerse para beneficiar de las disposiciones de los textos legislativos y convencionales a que hacen referencia.



TITULO I

SALARIOS

El aumento general de salarios. Su garantía por un sistema de escala móvil, basado en un índice que refleje, realmente, las alzas del costo de vida.

Su progresión en función de la evolución de la producción y de la productividad.

LOS 1.100 FRANCOS AL COEFICIENTE 100 POR 40 HORAS POR SEMANA, o sea un valor del punto de 11 FRANCOS.

MENSUALIZACIÓN

Un verdadero salario mensual garantizado del que no serán deducidos nada más que las ausencias voluntarias no justificadas.

Las intemperies, integradas en la mensualización no deben dar lugar a ninguna reducción de salario.

La supresión del plazo de carencia por los paros a causa de accidente o enfermedad.

Un 13 mes garantizado en el cuadro de la profesión.

ESCALA ÚNICA

Establecimiento de una escala única de coeficientes profesionales propios a cada categoría, desde el peón hasta el ingeniero.

Definición de clasificaciones profesionales para el conjunto de categorías a base de la industria que permita una adaptación en cada profesión, y, eventualmente, de la empresa.

La clasificación profesional debe determinarse por el valor profesional real, el nivel de conocimientos, de responsabilidades, la experiencia y, no solo por el empleo o puesto ocupado.

La clasificación profesional

- Reconocimiento de todos los diplomas.
- Garantía a base de la industria, de la categoría profesional, del coeficiente mencionado en la ficha de paga y del certificado de trabajo.

TITULO II

GASTOS DE COMPENSACIÓN RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO INHERENTES A NUESTRAS PROFESIONES

- Reembolso de los gastos de transporte para ir desde el domicilio al lugar de trabajo y vuelta.
- Pago de los gastos de restaurante o de la comida de compensación.
- Indemnización en horas de trabajo del tiempo invertido en el trayecto, ida y vuelta, del tajo al domicilio.



TITULO III

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO - RETIRO

- La reducción del tiempo de trabajo semanal sin disminución de salario.
- Vuelta a las 40 horas.
- Dos días de reposo consecutivos por semana.
- Atribución de una quinta semana de vacaciones pagadas en invierno.

RETIROS

- Derecho al Retiro a los 60 años y a los 55 años para las mujeres así como para los trabajadores que hayan ejercido un oficio penoso o insalubre y fijación de la tasa de

pensión a 75 % de todos los elementos de salario de los diez mejores años de remuneración con un minimum mensual de 880 frs.

- Fijación de la tasa de pensión de reversión a 75 % de la pensión principal.
- Revalorización y evolución de pensiones en función de la progresión de salarios y del costo de vida.
- A plazo, integración del retiro complementario en el cuadro de una gestión única por la Seguridad Social.

TITULO IV

GARANTIA DEL EMPLEO, DERECHO AL SABER, A LA FORMACIÓN CONTINUA Y AL PERFECCIONAMIENTO

GARANTIA DEL EMPLEO : en el cuadro del acuerdo del 10 de Febrero de 1969, una política del empleo se debe establecer a base de la empresa, de la profesión.

- Ningún licenciamiento no acompañado de una medida de previa reclasificación ;

- Las mutaciones, fusiones, concentraciones ; las reestructuraciones, las quiebras, en ningún caso deben alcanzar a los asalariados en su situación. Toda decisión debe ser objeto previo de un estudio que garantice al asalariado su empleo, sus recursos. La formación profesional debe permitir al asalariado de reconvertirse en el caso de necesidad, sin que esto disminuya sus recursos.

LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA Y EL PERFECCIONAMIENTO : Todo derecho a la profesión supone el derecho al saber. Una



reforma democrática de la enseñanza debe permitir a cada uno de acceder a los oficios y calificaciones profesionales correspondientes a sus aptitudes y posibilidades. Esta reforma debe, permitir especialmente a los hijos de los trabajadores el acceso a todos los grados de la enseñanza.

A partir de una formación general, muy extendida para todos, se deben establecer las medidas que favorezcan el acceso de los jóvenes a una formación profesional en el cuadro de la

enseñanza técnica y, en primer lugar, por el establecimiento de C.E.T., en número suficiente, para responder a las necesidades de la industria.

Deben darse créditos que permitan a la A.F.P.A. de lanzarse plenamente a la realización de un político del empleo y de la formación profesional, así como a la de perfeccionamiento.

Una política profesional nacional coherente sobre la formación continua y el perfeccionamiento permitirá a los asalariados el desarrollo de sus conocimientos para seguir y evolucionar en función de las ciencias y técnicas, de elevarse en el cuadro de una escala única de clasificación del peón al ingeniero.

En nuestra época la formación y el perfeccionamiento deben permitir el abordar la formación en todas sus disciplinas, tanto respecto a la cultura general como profesional.

El derecho a la formación debe acompañarse de una garantía de recursos.

Deben darse a la Educación Nacional los medios necesarios, y con un espíritu evolutivo, que le permitan poner en pie las estructuras de acogimiento que alcancen la plena utilización del conjunto de sus derechos.

TITULO V

HIGIENE - SEGURIDAD MEDICINA DEL TRABAJO PROFESIONAL EQUIPO SANITARIO, SOCIAL, DEPORTIVO Y CULTURAL

COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Establecimiento en todas las empresas, con una representación obrera más importante, de Comités de Higiene y de Seguridad, cuyos miembros, dotados de poderes, serán elegidos.

Otorgación obligatoria del número de horas necesarias a los miembros de los C.H.S. para el cumplimiento de todas sus funciones.

Participación obligatoria en todas las encuestas, derechos de investigación y de intervención.

MEDICINA DE TRABAJO PROFESIONAL

Se impone una medicina del trabajo paritario profesional sobre el conjunto del territorio. La necesidad de su acción preventiva para las enfermedades generales y profesionales, del

estudio de puestos de trabajo y de los medios de protección, en las regiones en que ella es en actividad, no necesita demostración.

Su eficacia se agrandará en la medida en que :

- La generalización de sus servicios será rápidamente efectiva y estos tendrán una gestión paritaria.
- El derecho de control de los Comités de Empresa se reforzará en el funcionamiento de los servicios de la Medicina de Trabajo :
- La coordinación de la acción de prevención será más estrecho entre la Medicina de Trabajo, los C.H.S. y los otros organismos que tengan por misión de promover una mejor prevención.
- La independencia total de los

Médicos de Trabajo en el ejercicio de su función se realizará respecto a la patronal.

EQUIPOS SANITARIOS, SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVOS

Cada lugar de trabajo debe estar dotado de equipos sanitarios y sociales (vestuarios, comedores, enfermerías, duchas, lavabos, W.C., etc) puestos en permanencia a la disposición de los trabajadores.

Para los tajos, las grandes aglomeraciones urbanas, industriales, operaciones de renovación, villas nuevas, dispositivos turísticos, las realizaciones a asegurar en prioridad, deben asegurar a los trabajadores ocupados en los tajos y a sus familias, un cuadro de vida conforme a las necesidades de nuestra época. (Vías de acceso diversas, alojamientos, hogares, restaurantes, centro cultural, estadios, infraestructuras sanitarias y sociales.)

Estas realizaciones se integrarán, al fin de los trabajos, en el cuadro de las necesidades sociales, culturales, de las poblaciones o de trabajadores no profesionales.



TITULO VI

DERECHOS SINDICALES NUEVOS

La gestión democrática, al orden del día, no se puede concebir sin derechos sindicales nuevos, adaptados a las particularidades de nuestras industrias.

La convención colectiva nacional tiene el deber de definir los principios y las condiciones que hagan efectivo el ejercicio del derecho sindical en todos los dominios en los que deba manifestarse la organización sindical.

Los trabajadores, cualesquiera que sean su edad y su nacionalidad, deben poder acceder a todas las responsabilidades sindicales, ser elegibles, sin restricciones, a las elecciones profesionales o designados como delegados sindicales, representantes sindicales en los C.E.

EL EJERCICIO DEL DERECHO SINDICAL EN TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA

Designación de delegados sindicales

Al nivel de los lugares de trabajo : Un delegado sindical por cada grupo de 10 asalariados ; un crédito de 10 horas por mes cada uno. El reparto de esos delegados debe hacerse entre las organizaciones representativas, en función del número de votos en las elecciones de delegados de personal.

Al nivel de la Agencia : Un delegado sindical por organización sindical representativa con un crédito de 25 horas por mes.

Reuniones sindicales

La reunión sindical mensual de los adherentes al sindicato, sobre el tiempo de trabajo, pagado como tal, durante un minimum de una hora.

La reunión de los miembros de la Comisión Ejecutiva del Sindicato de

Empresa y de Agencia, por lo menos una vez por mes, sobre el tiempo de trabajo y pagado como tal ; los gastos de transporte para asistir a la reunión deben ser pagados por la Empresa.

La reunión de delegados sindicales de Agencia al nivel de la Sociedad, todos los dos meses, durante una jornada ; el tiempo de ausencia y de viaje pagados así como los gastos de transporte y de estancia.

COTIZACIONES Y PROPAGANDA SINDICALES

La acción de Empresa o de Agencia debe prevalecer para toda actividad sindical. A este nivel, salvo acuerdo contrario, deben tener lugar las elecciones de delegados de personal y de los miembros de los Comités de Empresa.

Las horas pagadas por el ejercicio del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa deben ser aumentadas.

El tiempo de transporte necesario para el ejercicio del mandato no debe afectar al crédito de horas de delegación y ser remunerado como tiempo de trabajo. Los gastos de transporte reebolsados por el patrón.

Los mismos derechos para los suplentes que para los titulares.

Pago como tiempo de trabajo del tiempo pasado por los trabajadores en la reunión de información de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa.



HOJA DE ADHESION

Nombre _____ Edad _____

Apellido _____

Dirección _____

Profesión _____

Empresa donde trabaja _____

Localidad _____ Departamento _____

A enviar o a entregar al delegado sindical C.G.T. en su empresa o a : C.G.T., CONSTRUCTION, 213, rue Lafayette, Paris X^e.

FORMACIÓN SINDICAL



Pago de salario a los trabajadores participantes en estadias de formación sindical, en el cuadro de educación-vacaciones, previstos por la Ley del 23 de Julio 1957.

CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES A TODOS LOS ESCALONES DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

La actividad sindical en la Empresa y su prolongación natural e indispensable en todos los escalones del movimiento sindical.

Es por lo que, en el cuadro de la Empresa deben acordarse toda

clase de facilidades a los trabajadores que tengan un mandato sindical que cumplir sobre el plano local, departamental o nacional. Y especialmente :

- autorización de ausencias pagadas para asistir a reuniones paritarias, teniendo en cuenta el tiempo necesario para asegurar la preparación, presentarse y participar. Indemnización de los gastos de transporte y de estancia eventual.
- autorización de ausencia pagada para participar en las instancias estatutarias de la organización sindical.



TITULO VII

GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN EN LOS ORGANISMOS SOCIALES

Cada organización sindical debe estar representada en el seno de los Consejos de Administración, conformemente a la democracia, determinando el número de plazas para cada una de ellas en función de su representación.

Nosotros proponemos que cada cinco años, por ejemplo, tengan lugar en nuestras industrias elecciones para designar los miembros de los Comités de Gestión de sus organismos.

La gestión de organismos paritarios, tales como los regímenes de retiros complementarios, la C.N.P.O., las concercnientes a las obras sociales instaladas o por instalar deben ser de la sola competencia de los trabajadores. Los representantes de la patronal no tienen nada que ver en estos asuntos.

Representación de las organizaciones sindicales de asalariados en el seno de los Consejos de Administración de la cajas de intemperie y de vacaciones pagadas.

Sobre el plano nacional, regional, departamental, las organizaciones sindicales de los asalariados asumen una responsabilidad cada vez más grande. Esto representa un trabajo importante, no solo de presencia a las reuniones sino de estudio y de preparación.

Los medios de asegurar estas responsabilidades, en todos los niveles, deben darse a las organizaciones sindicales y especialmente por la atribución de una subvención, a los organismos paritarios por sus gastos de gestión, por la actividad a escalón nacional, regional y departamental.

TITULO VIII

REALIZACIONES SOCIALES

Una infraestructura nacional debe permitir a los trabajadores y a sus familias, a las viudas de jubilados, a los jóvenes y apren-

dicados, de beneficiar de vacaciones y de reposo que debe funcionar todo el año a nivel de los recursos de cada uno.

Se hace necesario el reagrupamiento y la coordinación de las actividades sociales existentes al nivel de la A.P.A.S. o de organismos similares.

La puesta en marcha de un organismo nacional debe definir una política de conjunto, armonizando lo que existe y ampliándolo hasta alcanzar la realización de una infraestructura nacional correspondiente a las necesidades.

TITULO IX

JÓVENES TRABAJADORES Y APRENDICES

Los jóvenes trabajadores deben tener los mismos derechos que los adultos.

La remuneración de los aprendices debe ser objeto de un acuerdo nacional.

Ninguna discriminación debe recaer sobre los asalariados jóvenes con respecto a los adultos. Esto no se debe admitir.

Supresión de las convenciones colectivas de las categorías llamadas « jóvenes trabajadores ».

Participación por los jóvenes de menos de 21 años a actividades deportivas de su elección, a base de 5 horas por semana, tomadas del tiempo de trabajo y remuneradas como tal.

Pago de tres días de preselección militar.

Garantía de reintegración de los jóvenes en el empleo conservando su calificación a la vuelta de hacer su servicio militar.

TITULO X

Reconocimiento para los trabajadores inmigrados de los mismos derechos sindicales, ventajas sociales y familiares que para los trabajadores franceses.

Derecho de ser representados en todos los organismos donde se discutan los derechos e intereses de los trabajadores.

Aplicación a los trabajadores inmigrados y a sus familias que habitan su país de origen de las cláusulas del acuerdo sobre los grandes desplazamientos.

Autorización de ausencia de 90 días sin perjuicio de sus derechos adquiridos para los trabajadores

inmigrados que hagan la demanda.

Construcción de alojamientos.

Creación e instalación de hogares, a gestión democrática, donde los trabajadores inmigrados, con el conjunto de los trabajadores, gozarán de todas las condiciones requeridas para el reposo, la cultura y distracciones.

Conseguir que los cursos de alfabetización se integren en el cuadro de perfeccionamiento profesional y social y sean considerados como tiempo de trabajo y como tal remunerados.

TITULO XI

TRABAJADORES FRANCESES EN EL EXTRANJERO

En el cuadro de las conven-

ciones colectivas, garantía de derechos económicos y sociales y elaboración de un Estatuto del trabajador desplazado al extranjero.

unidad

213, rue Lafayette — PARIS X^{me}
BOTZaris 86-50

Directeur de la publication :
Serge CAPPE

Imprimerie Lensoise — LENS
Commission paritaire N° 322 D 73

Travail effectué par
des ouvriers syndiqués