

ASSEMBLEA OBRERA



PORTAVEU DEL SINDICAT DE LES CC.OO. DE S.E.A.T.



REGULACION NO



Comissions Obreres de Catalunya

ALTERNATIVAS OBRERAS SI

- No utilización fondo Seguro de Desempleo*
- Mantenimiento nivel de producción*
- Control obrero de la gestión y ritmos producción*
- Aumento calidad*
- Desarrollo investigación y tecnología propia*
- Diversificación de productos*

CC.OO. informa



ATENTADO A LA DEMOCRACIA

El 24 de enero del pasado año eran brutalmente asesinados en Madrid 5 abogados comunistas que trabajaban para CC.OO., fue uno de los hechos que más consternó a los trabajadores y demás capas populares, fue un hecho realmente criminal sólo realizable por aquellos que odiaban la naciente libertad que en el país se presagiaba.

En SEAT, y una vez más, se paró como protesta y condolencia por el criminal atentado y que por desgracia no fue la última vez, pues por hechos de este tipo tuvimos que volver a parar durante el pasado año 77, y así dejar constancia de que no queremos más víctimas ni violencia y que nos negamos ro-

tundamente a acostumbrarnos a que casi cada día tengamos que oír o vivir nuevos asesinatos por balas fascistas, por balas de aquellos que se oponen a la libertad, la democracia, y el progreso.

Desde este boletín y en nombre de las CC.OO. de SEAT queremos rendir una vez más homenaje a los abogados laboralistas cuyas vidas fueron segadas tan brutalmente, a Benavides, Holgado, Rodríguez Leal, Sauquillo y Valdevira decimos: «*Hermanos nosotros, no olvidamos*». Seguiremos vuestra lucha que es la nuestra hasta extirpar totalmente a aquellos que se opongan a la justicia y la democracia.

A.O.

TEMA: NEGOCIACION DEL CONVENIO

Para abordar el tema de la negociación del convenio, hay que tener en cuenta las reuniones que se hicieron en el taller 5, pues el trabajo que se hizo iba relacionado y condicionado a la forma de trabajo así como a la incoherencia y falta de planteamientos reales de la comisión, los cuales no se daban debido a la gran división sindical que tenemos, pues por citar ejemplos hay uno muy singular: UGT que aprobó el pacto de la Moncloa decían estar contra él y a la vez editaban un boletín aceptando prácticamente el convenio de la empresa, pues llamaba a la desmovilización y aceptaban la regulación de empleo e incluso que la pagase el fondo de protección al trabajo. Otro ejemplo CSUT con sus pegatinas de NO al pacto de la Moncloa y sobre todo cuando había pantalla y luego en la mesa de negociaciones no abrían el pico. Otra muestra más NOSOTROS CC.OO. con nuestra descoordinación y falta de coherencia, pues entiendo que iba a ser difícil llegar al máximo del pacto (creo que en lo único que estuvimos de acuerdo) nos definimos demasiado tarde.

También hay que tener en cuenta que el encierro de la comisión deliberadora fue una alternativa entre otras y que lo mismo que salió esa podía haber salido la de ir al Palacio de los Deportes con lo que hubiésemos estado apoyando de una forma u otra el NO al pacto de la Moncloa y desde luego tal como estaban los ánimos aquella noche y la cantidad de trabajadores que había frente a la escuela, no hubiésemos ido solo la comisión, por ello pienso que hay que ver el encierro desde otro ángulo.

Alfonso Rodríguez. T. 11

*Edita Secretariado de Prensa y Propaganda de CC.OO. de Seat.
Calle de los Ferrocarriles Catalanes-final calle Fundición. Zona Franca. Barcelona*

NUESTRA SITUACION

Tres problemas inmediatos afrontamos los trabajadores de SEAT al comenzar este año, en primer lugar la firma definitiva del convenio que se hace tanto más urgente en cuanto que la descomposición y pérdida de coherencia de la Comisión Deliberadora aumenta según pasan los días, respecto a esto hemos de lamentar que hayan compañeros de dicha Comisión que aún no se han enterado de lo que se ha negociado y firmado, así no es de extrañar la enorme confusión en torno al convenio.

Nosotros nos reafirmamos en nuestra valoración positiva de lo conseguido en este convenio, pues no se puede hacer abstracción de las condiciones en que se ha desarrollado: crisis económica general, crisis de la empresa dentro del sector, escasez de lucha y con contradicciones y altibajos en las movilizaciones; y para acabar, con una comisión deliberadora incapaz en su mayoría aunque por suerte no en su totalidad.

En 2º lugar tenemos el expediente de Regulación de Empleo presentado por la empresa como resultado de la pérdida de mercado sufrida últimamente. Esto refleja una serie de problemas estructurales de nuestra empresa y mucho nos tememos que la política de parches y paños calientes que se aplica tenga la intención de solventarlos a medio plazo con un alto costo social para los trabajadores. Si este expediente se resuelve sin tomar medidas correctoras ni abordar progresivamente los problemas de fondo, no sería extraño que nos encontrásemos en un futuro próximo con otro y quizás esa vez de regulación de plantilla, el cual arrojaría a la calle a varios miles de trabajadores que, posteriormente, podrían ser «generosamente» readmitidos en Martorell.

Así pues, no podemos tomarnos el expediente como una especie de vacaciones sino que hemos de movilizarnos para resolver las causas y a la vez para que el expediente tenga una salida que no perjudique ni nuestros intereses ni los intereses de infinidad de compañeros de la industria auxiliar, es decir hemos de afrontar la negociación y la lucha contra el expediente de regulación de empleo con visión de futuro, obligando a la empresa a tomar las medidas necesarias para que estos problemas no se reproduzcan a corto plazo y además negociando estas medidas con los trabajadores, con nosotros. Ahora bien dos cosas hacen falta para avanzar por este camino, por un lado ánimos, entusiasmo y ganas de luchar de los trabajadores y en este sentido hacen el juego a la empresa los que falsean los logros y resultados del convenio para dejar a los trabajadores desmoralizados y con sensación de derrota; y por otra parte vistas las deficiencias, inutilidad en muchos casos, de lo que ha sido la representación y dirección de los trabajadores en este convenio, nos hace falta dorarnos de un colectivo de dirección y negociación eficiente, capaz y no sectario, esto significa solo y exclusivamente revitalizar, reforzar los organismos unitarios de la fábrica y subsanar su deficiente funcionamiento.

Y aquí nos encontramos con el 3º problema, que es como capacitar al movimiento obrero de SEAT para afrontar en mejores condiciones los problemas expuestos, es decir como conseguir que el Consejo y el Comité de Fábrica tengan capacidad de negociación y de dirección de la actividad sindical. Y para esto no sirven platónicas declaraciones de amor «Amo al Consejo», «Quiero mucho al Comité», sino que hay que analizar los problemas reales que sufren estos organismos y tras la discusión colectiva llegar a los acuerdos para tomar las medidas que salven al Consejo y al Comité, que los llenen de eficacia y de trabajo sindical concreto. En el Secretariado de CC.OO. de SEAT hemos iniciado el debate sobre este problema, como no somos únicos, pensamos qué igual han de hacer otras centrales y que esta discusión ha de estar presente en las asambleas de fábrica, el interés de los trabajadores lo requiere y todos somos responsables de su defensa.

ANTE LA REGULACION DE EMPLEO EN SEAT

A la enorme cantidad de empresas medianas y pequeñas que diariamente presentan expedientes de crisis, se han sumado algunas grandes como Pegaso y como nuestra «modélica» SEAT. Las empresas medianas y pequeñas atraviesan una crisis real que les están llevando al cierre y al paro de los trabajadores; motivada fundamentalmente dicha crisis por el boicot de créditos que la gran banca está practicando con su política de «terrorismo económico» para tratar de dar al traste con la incipiente democracia que tanto nos ha costado a los trabajadores conseguir y ampliar.

La SEAT, mejor dicho el bunker de SEAT, está también en esta maniobra, presentando «regulación de empleo». Con este expediente, no sólo peligra el puesto de trabajo nuestro, sino que de forma inmediata el de los proveedores de SEAT y toda la industria auxiliar del automóvil que son más de 200.000 trabajadores. Los franquistas de los grandes bancos y las grandes fábricas actúan así para que ante el aumento del paro que ellos provocan los trabajadores pensemos: ¿esto es la democracia? ¡Con Franco vivíamos mejor!

Pero no sólo los del bunker, sino también los «neo-demócratas» de la dirección y del Consejo de Administración pensarán: «Esto de la regulación es un chollo, pues los trabajadores vendrán tres o cuatro días menos a la semana a trabajar para sacar al mercado los modelos que se venden y paga la Seguridad Social, es decir ellos trabajan y ellos mismos se pagan con sus cotizaciones y las destinadas a ayudar al desempleo. Además así nos cargamos

la Seguridad Social para que cuando los sindicatos y partidos obreros la controlen sólo tengan deudas.»

La SEAT atraviesa o mejor dicho está atravesando una situación difícil. La empresa modelo del Régimen tiene como pilares de su estructura la represión y la corrupción. A la represión la hemos ido venciendo con nuestra lucha y con la conquista en SEAT de la Amnistía Laboral. La corrupción sigue: chanchullos con proveedores que repercuten en la calidad, dependencia de tecnológica total a FIAT, enchufismo en las jefaturas, falta de planificación e inaptitud de la Dirección, inversiones injustificadas... y la corrupción hace peligrar nuestro puesto de trabajo. Al intento de regulación de hoy pueden seguir otros si los trabajadores no decimos *¡basta!* Si los trabajadores no controlamos a través de nuestro Consejo de Delegados la gestión de la empresa, desde las horas extras a las inversiones que se realizan, pasando por el control de la calidad, la producción, la diversificación de productos, la seguridad, las categorías, etcétera, nuestro futuro no muy lejano está muy negro y peligra a medio plazo no sólo una regulación de plantilla sino el seguir existiendo ante la competencia europea si entramos en el Mercado Común y como hemos dicho antes por cada puesto de trabajo en SEAT hay aproximadamente diez trabajadores de empresas auxiliares del automóvil que dependen directa o indirectamente de SEAT.

Además, si se aceptara la regulación aumentaría el paro, si aumenta el paro, ¿quién compra los coches? Si no se compran los coches otra

regulación y así hasta que se hunda la fábrica.

Nuestra alternativa es muy clara:

- 1) Abaratar los precios de los coches en STOKC.
- 2) Mejorar la calidad eliminando la corrupción.
- 3) Diversificar los productos.
- 4) Controlar la gestión de la política productiva, comercial y de inversiones.

Para todo ello necesitamos plena libertad de los delegados y pleno acceso a la gestión y por lo tanto reconocimiento como mínimo del número actual de delegados en cuanto termine el mandato de la actual representación y se realicen nuevas elecciones en SEAT.

Todo esto se le planteó al Conseller de Treball de la Generalitat en la entrevista que sostuvo con compañeros de la Comisión de Solidaridad del Consejo. El Sr. Codina se comprometió a llevar el problema al Consell Executiu de la Generalitat, a realizar gestiones con el Conseller de Economía y con el Director General de Empleo, quedando comprometido para una próxima reunión con la Comisión de Solidaridad o quien designase el Consejo.

Igualmente se está llevando a cabo gestiones con los trabajadores de empresas proveedoras de SEAT para evitar el expediente de crisis en nuestra fábrica mediante campañas a la opinión pública y movilizaciones de los trabajadores por nuestro puesto de trabajo (sobre todo entre los proveedores) y porque no paguen la mala gestión de la empresa de los fondos destinados a los parados.

¿Liquidación total por cambio de dueño?

Que estamos al borde del colapso económico parece no dudarlo nadie.

Basta una simple ojeada para concluir que el millón y medio largo de parados —que para este fin de año se verán incrementados en 150.000 más—, es la prueba incontrovertible de la enfermedad que padece el nervio económico-financiero de nuestro cuerpo social.

El mal parece, sin embargo, fácilmente diagnosticable.

1. Desde 1972 va ralentizándose, a ojos vista, el ritmo de las inversiones, hasta alcanzar tasas negativas en el bienio 75-76 (-3,4 % y -2 %, respectivamente). La progresiva descapitalización de las empresas conlleva la agonía de la actividad económica y es la causa determinante del paro.

2. El incremento de la tasa de inflación asciende a cotas alarmantes, sobre todo a partir del encarecimiento de los precios del petróleo y demás productos básicos de nuestras importaciones, alcanzando el 14,1 %, el 19,8 % y hasta un 30 % mínimo estimado, en los años 1975-1976 y 77, respectivamente. La inflación condiciona por igual tanto la dinámica empresarial como la de los trabajadores. Desacelerando una en la misma medida en que se activa, conflictivamente, la otra. La inflación mata por igual la inversión y los salarios.

3. Además la inflación quiebra, inexorablemente, nuestra solvencia exterior (hasta ahora precariamente sostenida por los ingresos procedentes del turismo y la emigración), dando al traste con toda posible renivelación de nuestras balanzas comercial y de pagos. De 1972 al 76 nuestro déficit acumulativo exterior ascendió a 32.895 millones de dólares USA; equivalente, poco más o menos, al monto total del Presupuesto del Estado previsto para el próximo año 1978.

Si bien esta deuda se ha ido saliendo a trancas y barrancas, en vistas al futuro puede decirse que vamos a estar HIPOTECADOS hasta los tuétanos.

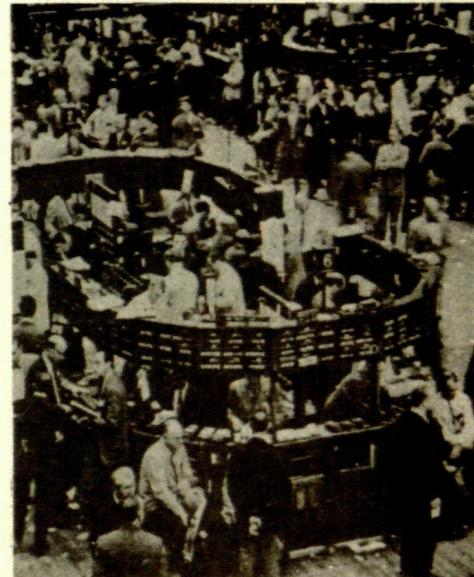
A pesar de todo, nuestra crisis reviste aspectos insospechados e intrigantes. Este primero de Diciembre, la peseta experimenta una meteórica y espectacular subida respecto al dólar (más de un 5 %). El hecho puede parecer accidental; pero no deja de ser significativo. Ciertamente, si el dólar —sin duda para favorecer las exportaciones estadounidenses— devalúa, aunque coyunturalmente, en algo su moneda, revalúa, automáticamente, la ponderación comercial de la nuestra.

Que la peseta sea motivo de preferente interés financiero, hace posible un saludable descenso en nuestra deuda exterior; a la vez que ello estimula la apetencia del capital extranjero en hacer inversiones en España.

Como es obvio puede resultar también un «bluff» financiero; pero tal hipótesis parece poco probable, si pensamos que nadie compra a la baja si no piensa ganar, y nuestra moneda, hoy por hoy, no aparece como un vehículo estable y solvente, a juicio de cualquier experto. Tampoco cabe pensar en el retorno a los usos y costumbres de la banca franquista. La actual situación política invalida tal suposición. Que el Banco de España acapare moneda en el mercado de divisas para forzar los cambios desproveyendo al Tesoro de un substancial capitulo en su fondo de reservas, sería tanto como el suicidio, para el frágil espinazo del gobierno.

Así pues este hecho presenta alternativas mucho más complejas y su análisis es vital para la justa comprensión del futuro que se avecina.

En tanto las Bolsas españolas siguen vegetando en la proclive desolación de sus bajas cotizaciones, acusando con ello el estado de desconfianza general y la anemia del mercado, resulta, en cambio, fácil para cualquier ciudadano medio obtener un préstamo o cualquier variante de Tarjeta de Crédito, en casi todas las entidades bancarias del país, apoyándose en la más



que dudosa cobertura y aval de su salario. En efecto, ¿quién puede garantizar hoy el pago de sus deudas y su cobro, partiendo, únicamente, de la frágil seguridad que ofrece las rentas de trabajo; según la presente perspectiva del bloque empresarial? Ciertamente, nadie. ¿Por qué, pues, esta tendenciosa presión del dinero dirigida a agilizar el consumo, mientras que la recesión de los créditos sigue estrangulando la inversión de capital? Pensemos que una peseta no crea la misma riqueza en forma de Capital que a través de la circulación mercantil. El incremento de valor que experimenta el dinero, es sólo posible si genera plusvalía y ello solo sucede cuando éste se presenta cristalizado en forma de Capital. Toda solución basada en la presión de la demanda, que, si bien, tampoco puede subestimarse en cualquier sano planteamiento económico, no contempla una alternativa racional en política de créditos; conduce, indefectiblemente, a consolidar y aumentar aún en mayor escala la inflación, al dilatar en el tiempo y diluir en el espacio el proceso de acumulación capitalista.

LOS CONVENIOS «FIAT»

Antes de entrar en la exposición de los acuerdos Fiat sobre la Organización del Trabajo, en especial en su vertiente del trabajo en cadenas, es conveniente tener presente que fue precisamente por la cuestión de los ritmos y trabajos penosos que los trabajadores de la FIAT Mirafiori se movilizaron durante el famoso Otoño caliente (autunno caldo) de 1968.

Como consecuencia de esas luchas nacen y se desarrollan los delegados de línea y los consejos de delegados, para controlar los tiempos, las pausas, las saturaciones y contestar la organización patronal del trabajo. Como resultado de esas luchas en 1968 se conquista la primera reglamentación para las líneas de montaje mecanizadas, que se va perfeccionando a lo largo de los últimos años llegándose a dar alternativas a dicho sistema, con los programas de rotación y de islas de montaje, con el objeto de humanizar el trabajo y desarrollar la profesionalidad. Como contrapartida, se va conquistando en los últimos años el paso automático de la categoría de especialista a la inmediata superior en base a dicha profesionalidad.

CONVENIO FIAT 1968 REGLAMENTACION DE LAS LINEAS DE MONTAJE MECANIZADAS

La cantidad de producción prevista por cada turno, en cada línea, se podrá efectuar cuando estén efectivamente presentes los trabajadores previstos en el organigrama de cada trecho de línea, y por lo tanto se reducirá proporcionalmente en relación con los trabajadores ausentes.

Los posibles paros o vacíos técnicos en las líneas siguen siendo retribuidos como de producción, y sólo son recuperables los que sean predeterminados.

Las posibles recuperaciones de producción perdida se tendrán que efectuar con una variación proporcional del organigrama.

El ritmo promedio de cada línea durante las 8 h. de cada turno se expresa en unidades por minuto, según la siguiente fórmula:

Nº unidades a producir por turno.

Min. presencia-min. bocadillo- paros técnicos.

EL RITMO MAXIMO POR CADA LINEA NO PODRA SUPERAR EL 18 % del valor que corresponda al ritmo promedio. Dicha variabilidad de ritmo se imputará en un 13 % a las variaciones de velocidad de trabajo del operario durante las ocho horas (curva del rendimiento biofisiológico del trabajo) y en un 5 % a variaciones en la composición de la producción.

Marzo 74 F.L.M. Convenio FIAT

ORGANIZACION DEL TRABAJO EN ISLAS

Con los sistemas de trabajo en islas homogéneas se pretende realizar el montaje de conjuntos mediante un tipo de organización que no conlleve un ritmo rígidamente vinculado a los puestos de trabajo precedente o siguiente, y que consintiendo al trabajador una cierta autonomía, se favorezca el enriquecimiento profesional a través de una rotación programada entre las varias islas.

A cada isla se le asignarán varias fases de montaje con el objetivo de alcanzar el máximo nivel de terminación del grupo que se produzca.

En el ámbito de cada isla las operaciones asignadas serán iguales para todos los trabajadores de dicha isla. Los tiempos y las cargas de trabajo se determinarán en base a la normativa FIAT, asegurando un mínimo de pausas disfrutables de 40 minutos por turno excluyendo el tiempo de la comida.

Esta experiencia se desarrollará a escala industrial en las fábricas de Termoli y Rivalta llevándose a cabo consultas periódicas entre las partes dado el carácter experimental de este sistema. Los trabajadores de dichas islas tendrán las mismas

condiciones económicas que los de las líneas mecanizadas y se anticipará el paso a la 3^a categoría después de 30 días de trabajo efectivo en las islas.

4 Julio 1975 FIAT S.p.A.-F.L.M.

ROTACION EN LINEAS

La empresa desarrollará un programa de rotación entre varios puestos de trabajo con el objetivo de favorecer un efectivo crecimiento profesional que permita el paso a la 3^a categoría antes de lo previsto por el Convenio Nacional de la Metalurgia.

Las modalidades técnicas y las áreas efectuadas se negociarán periódicamente con las representaciones sindicales.

En previsión de nuevas condiciones de trabajo como consecuencia de una diferente estructura técnico-organizativa del trabajo en las líneas de montaje, la empresa se declara disponible a examinar si la nueva organización desarrollará áreas que necesiten la profesionalidad suficiente para conseguir la 4^a categoría.

CONVENIO FIAT JULIO 1977 ORGANIZACION DEL TRABAJO

La Fiat remarca su empeño en continuar afrontando los problemas referentes a la Organización de Trabajo, teniendo como objetivos prioritarios la modificación de las instalaciones en conexión con una nueva calidad de la organización del trabajo, con el fin de eliminar los trabajos que presenten elementos de elevada gravosidad y del mejoramiento de las condiciones de trabajo ya sea en términos de ambiente como de modalidad de la prestación y también en función de los procesos de calificación profesional.

Con tal fin la FIAT se declara disponible para verificar con los representantes sindicales de empresa las soluciones que de vez en cuando se planteen con el objetivo de mejorar la Organización del Trabajo.



NOTIFICACION DE LOS TIEMPOS

Las comunicaciones referentes a las operaciones en trechos de líneas de montaje mecanizadas comprenderán los siguientes elementos a exponer en el tablón de anuncios de cada equipo:

- número total de unidades a producir por turno;
- tiempo total de paros técnicos incluidos en los tiempos de trabajo o número de vacios retribuidos;
- ritmo medio por turno;
- ritmo máximo;
- número de obreros necesarios en la línea para cada turno para la producción total diaria;
- porcentaje de ausencias previstas por enfermedad, accidente, permiso, etc. y correspondiente número de obreros asignados a disposición para completar el número de obreros necesarios en la línea;
- tiempo máximo total —expresado en valor normal— de las operaciones o elementos de operación asignados al obrero por cada unidad producida;
- número total de unidades a producir en dicho período subdivididas por especialidades;
- número total de preparaciones a efectuar en el período considerado subdivididas por especialidad.

Los tiempos de trabajo se comunicarán a los trabajadores interesados con el siguiente sistema: Exposición (en mural) de los tiempos individuales —a valor normal y a valor efectivo— de todas las operacio-

nes a efectuar en el trecho de línea considerado:

- comunicación verbal por parte del superior directo a cada trabajador de las operaciones a efectuar con confirmación escrita.

En las líneas principales se instalarán contadores para saber el número progresivo de unidades producidas. Dichos contadores se acercarán al finalizar cada turno.

Se constituyen comités de línea con carácter permanente; a dichos comités se les suministraran las siguientes informaciones:

- copia de las comunicaciones de los tiempos de cada equipo, y copia de cada variación de los programas de producción.

• comunicación preventiva de las variaciones de programa y por tanto del número de trabajadores previstos y necesarios para realizarlos.

• todas las clarificaciones —a petición— necesarias o previstas, orgánicos ausencias, número de obreros presentes, horas de trabajo total. El comité de línea tiene la facultad de exigir controles sobre el nivel de saturación de cada trabajador y de efectuar diariamente verificaciones acerca de correspondencia entre las presentes normas y la situación de hecho.

En caso de conflictos el Consejo de Fábrica tiene el poder de valerse de expertos y la dirección concederá a dichos expertos los permisos pagados necesarios para desarrollar su trabajo.

V.

¿Liquidación total por cambio de dueño?

Todo lo expuesto son indicios más que suficientes para pensar:

1. Que en España existen grandes depósitos de dinero, bajo control privado, totalmente inmovilizados.

2. Que este dinero se oferta debidamente canalizado para que surta los menores efectos posibles en bienes de capital, en creación de riqueza.

¿POR QUÉ?

El problema se encuadra en la perspectiva económica y en los planes conjuntos que hoy sostienen la Comunidad Económica Europea en su proyección geopolítica. España debe homologarse tanto a nivel político como económico, industrial, financiero, etc., a los países de su área natural; para, así, poderse integrar en Europa con las debidas garantías de inocuidad.

Entramos en un PROCESO de LIQUIDACION que nos ata, incondicionalmente, a nuestros nuevos DUEÑOS. Readaptaremos nuestras estructuras sociales, productivas: económicas y políticas en general, con el fin de ceñirnos lo antes posible a las exigencias del actual Capitalismo Internacional en que vamos a sumergirnos.

En la sesión de Octubre del Parlamento Europeo, y en el curso de sus debates, el señor Lezzi (socialista italiano), pronunció las siguientes palabras que son todo un paradigma de imperialismo:

«La adhesión de los tres países de la cuenca mediterránea (Grecia, España y Portugal) se justifica por el hecho de constituir una prenda de estabilidad en esa región sensible, permitiéndole, además, a la Comunidad intervenir políticamente en una zona de que, por ahora, se halla ausente. Por otro lado, su apertura a España hará de esta última un polo de atracción para la América hispánica».

En resumen nuestra crisis creo podrá superarse. ¿Cuándo? Cuando nos la quieran superar.

PRODUCTIVIDAD

Valoración de tareas en SEAT

SISTEMA EMPLEADO

Para la valoración de tareas en SEAT se emplea un sistema denominado de «asignación de puntos por factor», lo mismo para categoría que para el Valor K (Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos). Esto significa que cada uno de los factores utilizados y que citaremos más adelante está desglosado en grados o especificaciones de trabajo a los cuales corresponde una puntuación según la importancia, dificultad o intensidad que tienen dentro del factor que se analizan.

El conjunto de factores empleados con sus puntuaciones por grados constituye el Manual de Calificación, que se complementa con el baremo o escala de conversión de puntos a categoría o Valor K.

Los factores que intervienen en la calificación corresponden a aquellos conceptos que dan valor e importancia al trabajo y están comprendidos en cuatro grupos que citamos a continuación junto con los factores empleados.

FASES PARA UNA CALIFICACIÓN

Antes de valorar un puesto, hay que efectuar primero un análisis del mismo con objeto de conocerlo y entenderlo, para ello primero hay que tener en cuenta que no se valora a las personas sino a los trabajos, por lo que lo primero que se hace es acotar el puesto, delimitar donde empiezan y donde terminan las funciones que se le han encomendado.

A continuación se procede ya a la descripción de tareas, o sea, la selección de todos los trabajos, concretando cómo se hace cada uno. Esta misión la desempeña un Analista de la empresa en contacto directo o sea acudiendo personalmente al puesto y consultando también a los interesados; en el caso de puestos de M.O.D. el análisis se simplifica bastante al existir ya los Ciclos de Trabajo y Hojas de Análisis, aunque siempre es imprescindible la observación directa del trabajo.

Además de la descripción se ha de tener en cuenta la **especificación de tareas**, que contempla todas las circunstancias que rodean el puesto, relacionadas con los factores que se van a calificar (grado de responsabilidad, de esfuerzo, de condiciones ambientales, de dependencia, de mando, de conocimientos... etc.).

Una vez obtenida toda la información sobre el puesto se procede a la **calificación** propiamente dicha, para ello se contrastan o comparan las funciones del puesto con los grupos que componen cada factor, hasta encontrar el que corresponde a encajar con el trabajo valorado.

Se anota la puntuación de cada factor (según el grado obtenido) y la suma total se traduce a categorías o Valor K según el baremo. La calificación no puede ser hecha por una sola persona para evitar apreciaciones particulares, interviene siempre un grupo y las decisiones se toman por unanimidad.

El método explicado es el mismo para la categoría que para el valor K, aunque lógicamente el análisis se orientará de forma diferente.

Hay que hacer notar que se valoran diferentes factores para cate-

goría y para Valor K, los correspondientes a Capacidad y Responsabilidad para la categoría y los de Esfuerzo y Condiciones para el Valor K; esto quiere decir que existen también baremos diferentes para cada caso.

En algunos sistemas y empresas se valora el puesto teniendo en cuenta todos los factores, pero como es lógico el baremo de conversión entonces es diferente y la situación de los trabajos penosos, peligrosos y tóxicos se rige de acuerdo con la normativa para cada caso.

A nuestro juicio la valoración de tareas en SEAT tiene algunos defectos que son los siguientes.

— El Manual de Calificación está anticuado debido al tiempo que lleva en vigor. Deberían actualizarse funciones, conceptos y criterios.

— Existen saltos muy grandes entre las puntuaciones de los grados, principalmente en los factores de Capacidad. Puede darse el caso de algunos puestos perjudicados, al encontrarse situadas sus exigencias entre dos grados y debido al gran desfase existente no encajar justamente en ninguno de los dos.

GRUPO	PARA OBREROS	PARA EMPLEADOS
Capacidad	Inteligencia Experiencia Iniciativa	Los mismos
Responsabilidad	Sobre utilaje o medios de trabajo Sobre materiales o productos Sobre Seguridad de los demás Sobre trabajo de los demás	Para errores Para datos confidenciales Sobre contactos con otros Sobre trabajo de los demás
Esfuerzo	Esfuerzo físico Esfuerzo mental y atención visual	Diversidad de tareas Esfuerzo mental y at. visual
Condiciones	Ambiente de trabajo Riesgos inevitables	Ambiente de trabajo Período de calificación

FORMA DE INICIARSE UNA VALORACION

En la práctica, para que se inicie el análisis de las categorías o Valor K de un puesto, existen varios cauces.

— Por petición de la Jefatura de un Servicio o Sección a instancia propia o del trabajador interesado.

— Por creación de un puesto de trabajo o como consecuencia de reestructuraciones y nuevos métodos de trabajo y en general, cualquier situación que suponga una variación profunda en el contenido de las funciones del puesto. En este caso y en el anterior, los Servicios Técnicos de la Empresa efectúan la valoración de tareas.

— Por reclamación a la Delegación Provincial de Trabajo. La Delegación se informa a través del Inspector de Trabajo, el propio reclamante, representantes de los trabajadores y de la propia empresa. Lo mismo en este caso que en el anterior, el análisis lo efectúan los Servicios Técnicos de la Empresa aunque es sujeto a la consideración de todas las personas y entes citados.



CONCLUSIONES

Se os ha expuesto con brevedad lo que son los fundamentos del sistema en uso, para calificar los puestos de trabajo.

Salta inmediatamente a la vista que, igual que en todos los aspectos del control de su mano de obra, SEAT, como buen ejemplo de paternalismo y autoritarismo, decide unilateralmente las técnicas, los baremos y el rollo-macabeo, como si en vez de hombres controlara un gallinero. ¿Quiénes son esos «científicos» tan domesticados? ¿De dónde les viene esa divina gracia de crear teorías, cuyo nivel científico les sería tan difícil de demostrar?

Tenemos ante nosotros un interesante campo de lucha sindical. En una concepción operativa de la democracia es inconcebible que el ciudadano no participe en la creación de las normas que, luego, marcarán sus derechos y obligaciones. Este ha de ser el futuro quehacer del trabajador de SEAT, si aspira a que esta Empresa deje de ser un feudo.

Comisión de Productividad

Paros involuntarios

Empezaremos el escrito con el artículo 47 de Contrato de Trabajo y que dice textualmente: «*Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras una vez vencido el contrato, porque el empresario se retrasase en darle trabajo o por impedimentos que provinieran de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al empresario y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.*»

Pues bien, nuestra querida S.E.A.T. se pasa por alto el artículo de forma muy descarada y arbitraria, empieza a descontar de sus haberes a los trabajadores, por paros involuntarios habidos como consecuencia de paros laborales de otras secciones que suponen discontinuidad en el proceso productivo. La situación como se desprende, se hizo conflictiva al hecho de que la Direc-

ción manifestó que este sistema represivo de descuentos sería puesto en práctica siempre que se produjeran paros voluntarios en alguna sección que implicara el retraso o la paralización del proceso productivo de otras secciones, imputando a estas secciones tales paros también como voluntarios.

Los trabajadores del taller 7, que somos los que nos vimos afectados más directamente por esta represiva medida, fuimos a Delegación de Trabajo a denunciar el caso. Nuestro representante, como delegado del taller 7, José María Vitales Lasa, como prueba contundente se llevó consigo los sobres de haberes en el cual estaban reflejados en las claves 18 y 28 los descuentos hechos por la Empresa de forma improcedente, como quedó evidentemente demostrado en el juicio.

Las cantidades están reclamadas en Magistratura y ahora estamos pendientes de resolución. Aún así, existen 1.200 demandas pendientes

de resolución.

El oportunista y demagogo Cándido Romero Barranquero, siendo miembro del Comité de Fábrica, en su día, se comprometió llevar la denuncia a Delegación de Trabajo. Se ha comprobado que no la llevó, pues estuvimos mirando todos los archivos de denuncias y expedientes, comprendidos desde Enero a Noviembre y solamente encontramos la denuncia efectuada por el compañero Vitales. O sea que si el espabilado Cándido llevó la denuncia, fue después de haber sido denunciado públicamente en la Asamblea, aunque ahora, demasiado tarde, se excuse diciendo que lo ha entregado en Magistratura. Entendemos que tal manera de proceder es una clara traición hacia los compañeros que depositaron la confianza en él, por lo cual demuestra que no es digno de ser representante de los trabajadores.

Comisión de Prensa T. 7

TALLERES



EL CONVENIO SOBRE LA MARCHA

Son sobradamente conocidos por todos los problemas del Convenio; esta sección de *Talleres* es portavoz de los trabajadores de casi todos los talleres en lucha en la calle. Por todos son conocidas también las espectaculares marchas desde la factoría a la Escuela de Aprendices en la Zona Franca. En una de estas manifestaciones hemos recogido variadísimas declaraciones de los trabajadores, opiniones diferentes relacionadas con el Convenio. Como podemos apreciar a través de estas entrevistas espontáneas, es mucho el interés y el grado de conciencia que reina en cada uno de nosotros a pesar de que muchas veces no se llegue a un entendimiento total, como se ha demostrado en estos últimos días, sobre una alternativa conjunta.

— ¿Cómo te llamas?

— Julián Sánchez Carrero Montagudo. Taller 1, CC.OO., del PC de muchos años.

— ¿Qué significa para ti el Convenio?

— Hombre, significa arreglar todo lo que está muy mal. Buscar la manera de una base para todos los trabajadores no solamente buscar el convenio individual de SEAT que

se ha quedado ya en el pasado, cosa que ya no sirve. Tú necesitas otra cosa, otra mentalidad, otra forma de vivir. Si el Gobierno no hace esto, entonces se monta una burguesía, se tiene que montar racionalmente. El Gobierno tiene que dar una alternativa y no buscar la minoría y cambiar la postura obrera para el enfrentamiento.

— ¿Crees en la posición que están adoptando los representantes de los trabajadores? ¿En qué confías más, en un Convenio eminentemente económico o social?

— Hombre, yo tengo que decir lo que siento y es que el obrero casi más actúa en un plano económico que social, porque lo social lo ignora porque no tiene mentalidad, no tiene cultura y está muy asustado.

— ¿Qué hay que hacer?

— Educarlo y con el tiempo todo se conseguirá.

—¿Cómo te llamas?

—José Peig Ruiz. Taller 1. CC.OO. Instalaciones específicas. Especialista de 1º. Lo que veo es que la discriminación que tiene SEAT con los trabajadores es una injusticia. Esto que quieren hacer con una regulación de empleo es injusto porque hoy no hay ninguna crisis real. Nosotros lo único que pedimos son los sábados fiesta, que son nuestros y no los 24 días que da la empresa con regulación de empleo y sueldo. Lo más importante es un Convenio social, que es lo que más nos importa a nosotros porque lo tenemos muy abajo.

—¿Qué planteamiento darías tú?

—Sería la jubilación a los 60 años. Que se elimine por completo todo hombre que rebase los 65 años en SEAT. Que sean los colegios gratuitos para todos y muchas más cosas. En SEAT hay mucho rastrojo por el engaño total que tenemos todos los trabajadores.

—¿A qué crees que se debe la alternativa que se está dando de no ir al paro?

—Es que la empresa nos está buscando y nos está provocando al paro para tirarnos diez días a la calle sin pagarnos ni una gorda. Entonces todo saldrá a costa de nuestras espaldas.

—¿Crees que puede ser una consigna de las Centrales Sindicales y que a largo plazo puede retroceder la lucha?

—Bien, también podría ser así. Lo que pido es que todas las Centrales Sindicales se unan fuera de la fábrica; que en la fábrica tengamos una alternativa obrera que es lo nuestro y que los delegados sean los que tengan un portavoz para las Centrales Sindicales y que los problemas que tengamos los tengamos que defender sólo fuera y no dentro de la fábrica y que cuando hagamos un paro, que sea un paro real para perjudicar a la empresa.

—Aureliano Caballero García, delegado del taller 1 y miembro de CC.OO.

—¿Qué significa para ti este convenio?

—Un reparto más equitativo de las mejoras sociales y económicas; ya que los trabajadores producimos, también tenemos derecho a vivir y que no sean sólo los que mejoren un capital.

—¿Crees plenamente en la delegación que han elegido los trabajadores?

—Por supuesto todo redundaría en la fuerza y en las posibilidades de fuerza que pongamos y en la correlación de fuerzas que al final son las que llevan el gato al agua.

—¿Cuál es tu opinión? ¿Convenio social o económico?

—Las mejoras sociales son las más importantes por encima de todo, ya que las económicas al final de año ya han desaparecido pero sin olvidar las económicas que son las que cuentan a la hora de ir al mercado y de pagar los colegios. El Gobierno se desentiende de este problema.

—¿Tú crees que en el aspecto social el Pacto de la Moncloa va a dar alguna alternativa?

—No lo creo puesto que se me ha obligado a creer únicamente lo que veo. De momento me abstengo de opinar sobre el tema porque de promesas no vive un pueblo.

—Hay quien opina que en SEAT cuando no se llega al paro, hay un retroceso en la lucha. ¿Qué crees?

—De hecho a ninguna empresa capitalista le interesa el paro. Tenemos el ejemplo del 74 cuando teníamos el mismo problema de regulación de empleo y a raíz de los paros vinieron los despidos. En SEAT se podría parar, lo que pasa es que consideramos que no es el mejor momento, teniendo en cuenta la regulación de empleo, para no pagar lo nosotros.

—Julién Gavilán Aliaga. Taller 9. CC.OO.

—¿Qué significa para ti el convenio?

—Un convenio significa bienestar para la familia y creo que todos los que nos llamamos obreros tenemos que defender los convenios que representan bienestar para el obrero puesto que al defender nuestro Convenio defendemos nuestra familia. Y hoy nuestro Convenio es el Convenio de todas las empresas porque se rigen según lo que hagamos nosotros.

—¿Crees que la gente plantea más los problemas económicos que los sociales?

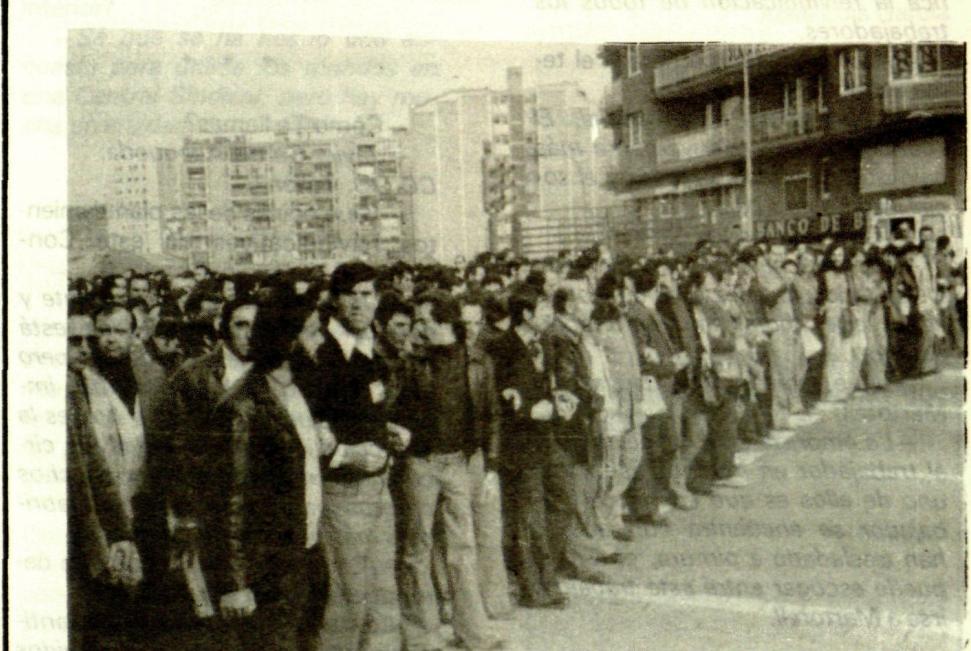
—Comprendemos que mucha gente mira más la peseta que las reivindicaciones sociales y hoy es más importante la reivindicación social que la peseta. Entonces una reivindicación social sacando la Seguridad Social que pasará a ser cobrada por los obreros, sería un paso adelante. Los sábados fiesta sería otro punto adelante. Debería haber menos horas de presencia en la fábrica pero trabajando todos y no unos pocos que mantengan a los otros.

—¿Cómo te llamas?

—Rincofer. Taller 1. CNT.

—¿Qué es un Convenio para tí?

—Un Convenio tiene que ser una casa donde el trabajador pueda comprar y defenderse al son de la vida.



—¿Cómo plantea la CNT las reivindicaciones, económicas o sociales?

—La CNT busca más que nada el nivel social y entonces todo el problema capitalista desaparecerá.

—¿Cuál sería la salida al problema que crea la empresa al pretender llevar gente a Martorell?

—La salida a este problema la tenemos todos los trabajadores; si los trabajadores permitimos que la empresa lo haga estamos perdidos, si no, ganamos.

—Pero, ¿cómo lo vamos a hacer?

—Pues con la única arma que tiene el trabajador, unirnos todos y plantarle cara a la empresa de una vez.

* * *

—¿Cómo te llamas?

—Víctor Garrido. CSUT. Taller 1.

—¿Qué es para ti un convenio y para tu Central?

—Son unas mejoras sociales y económicas que todo trabajador desea y debe participar en ellas.

—¿Cómo ve la CSUT el hecho de rechazar el proceso social y preferir el aspecto económico?

—La CSUT lo ve económico y social, más social que económico. La mayoría está por lo social.

* * *

—Elias Romero Montés, CC.OO. Taller 1. Para mi el Convenio significa la reivindicación de todos los trabajadores.

—¿Qué representan para ti el tema económico y social?

—El primordial es el social. El económico está relativamente más bajo que en otras empresas y el social mucho más bajo.

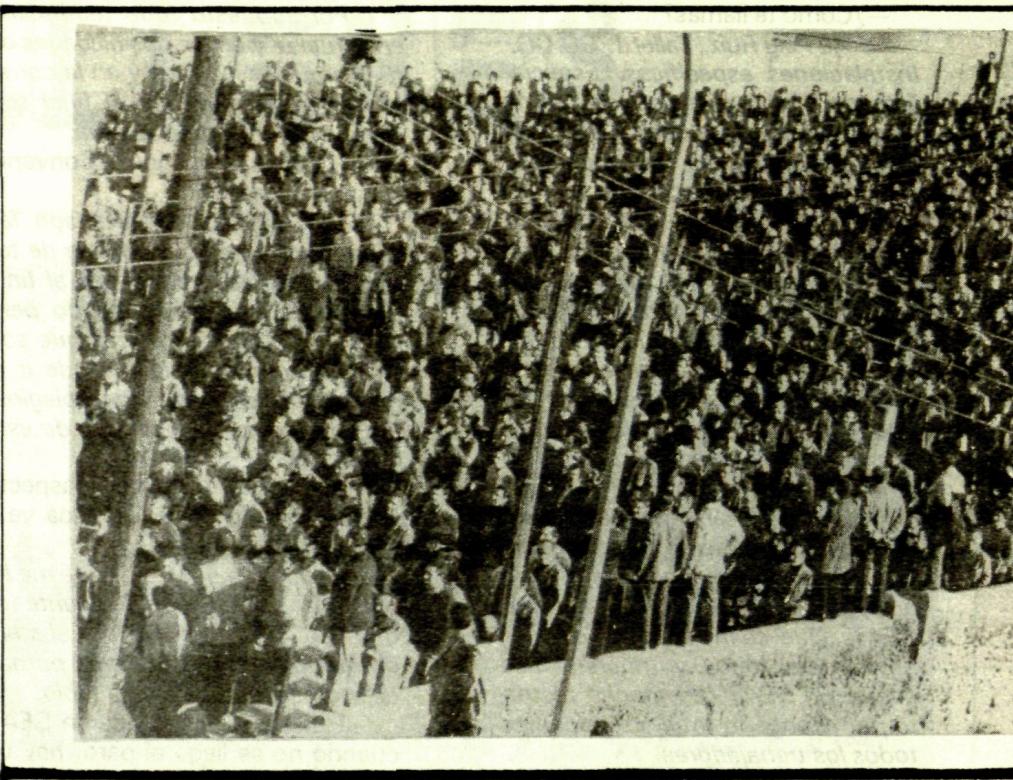
—¿Qué alternativas darías?

—Hay muchas, una de ellas son los sábados, la vejez a los 60 y otras cosas que ahora no puedo acordarme.

—¿Qué opinas del trasvase a Martorell?

—La empresa está coaccionando al trabajador en muchos aspectos, uno de ellos es que cuando el trabajador se encuentra con que lo han trasladado a pintura, entonces puede escoger entre este trabajo o irse a Martorell.

* * *



—Peris, CC.OO. Taller 7.

—¿Qué significan para ti las reivindicaciones y los planteamientos que están haciendo los representantes de los trabajadores en cuanto a este Convenio?

—Pienso que la lucha que van a llevar en SEAT, no es una lucha que tendrá resolución favorable para los 30.000 trabajadores de SEAT sino que hacemos la lucha con miras a que el resto de las empresas den un ejemplo positivo si aquí conseguimos un Convenio favorable.

* * *

—¿Cómo Te llamas?

—Javier García Auzqueta.
CC.OO. Taller 1.

—¿Qué opinas de los planteamientos reivindicativos de este Convenio SEAT?

—Una cosa es muy importante y es que económicamente se está poniendo bastante bien la Casa pero para nosotros la posición más importante que puede haber hoy es la reducción de horas, dadas las circunstancias de que hay muchos obreros parados y con esto abrimos más puestos de trabajo.

—¿Crees que sería importante derogar el régimen interior?

—Sí creo que sería importantísimo, porque nos vemos oprimidos dentro de la fábrica.

—Confías plenamente en la Co-

misión elegida por los trabajadores?

—Sí, creo que somos una gran mayoría los que confiamos en ello.

—¿Qué diferencia hay entre este Convenio y los de épocas anteriores, en cuanto a reivindicaciones y movilización de masas, etc.

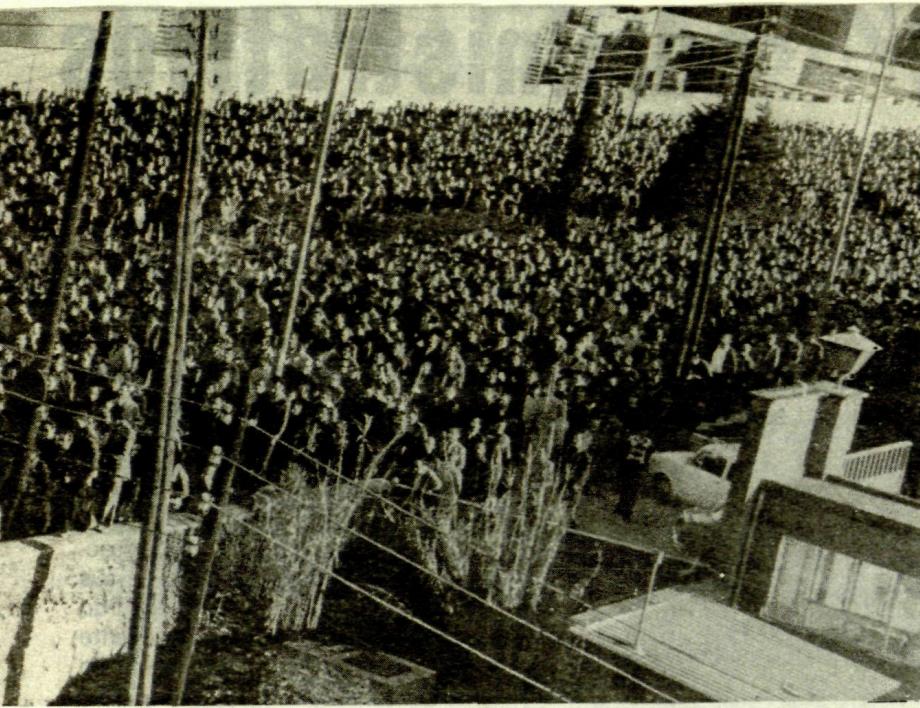
—Soy un despedido de SEAT del 71. Ahora hay más libertad, el personal está contribuyendo mucho más, pero ahora también existe otra cosa contraria, y es la divergencia entre Centrales Sindicales, espero que esto se solucione y que lleguen a un acuerdo de unidad de acción.

* * *

—Manuel Cuñón Peris. CC.OO. Taller 7. El convenio representa la máxima aspiración que tienen los trabajadores dentro de una empresa y a nivel de estado.

—Estás de acuerdo en que al pasar de un régimen dictatorial a otro semi-democrático hay que hacer más hincapié en el aspecto social que en el económico, por ejemplo acabar con el régimen interior, con los privilegios de los mandos intermedios, etc.?

—Yo opino que las secciones están más por lo social que por lo económico, y es donde debemos estar los trabajadores.



tidistas y sindicalistas no fastidien el convenio.

* * *

—¿Cómo te llamas?

—J. Abolafia. Taller 1. CC. OO.

—¿Cómo ves la unidad en SEAT?

—Es triste, pero es verdad, los obreros bajo la dictadura franquista, hemos estado más unidos que en la actualidad. En momentos en que la libertad y la democracia bailan en la cuerda floja, y depende mucho de nosotros que se afiance, y que nuestra unidad debe ser la principal arma, del movimiento obrero en nuestra lucha de clase. En plena consolidación de las organizaciones obreras. Asistimos a la propagación del virus de la división en el seno de la masa obrera. Concretamente en SEAT se están dando situaciones muy peligrosas que constituyen un grave atentado a la unidad de base. Alguna organización, amparándose en unos intereses muy particulares, reaccionarios, cumpliendo quizás consignas procedentes de algún lejano y teutónico país, intenta crear un clima de incertidumbre y desunión, propio de sindicato amarillo, y en colaboración con algún izquierdista de boquiilla que con una dialéctica más propia de nuestro antiguo «santo padre» Solís que de un obrero, llama a la desmovilización de la forma más descarada y denigrante, amparándose en conceptos que fueron enterrados junto con el «Gran Dictador».

Xosé Lois García

—¿Cuando se plantea un Convenio se hace de cara a unas reivindicaciones económicas y no sociales, ¿qué opinas de esto?

—Es importante la parte económica y también la social, lo que pasa es que si el Convenio es abierto como dicen que es, primero vendrá la parte económica y después la social.

—Eres partidario de descentralizar los mandos y derogar el régimen interior?

—Sé que se ha hecho una encuesta para unir los mandos en una Central Sindical, pero hay mucha diversidad de opiniones.

* * *

—¿Cómo te llamas?

—Juan M. Asensio. Taller 1, no estoy sindicado. Estoy en un colectivo de trabajadores para la autonomía, defensa de la Asamblea y defensa de los trabajadores frente a los partidos y a los sindicatos aunque no somos antisindicatos.

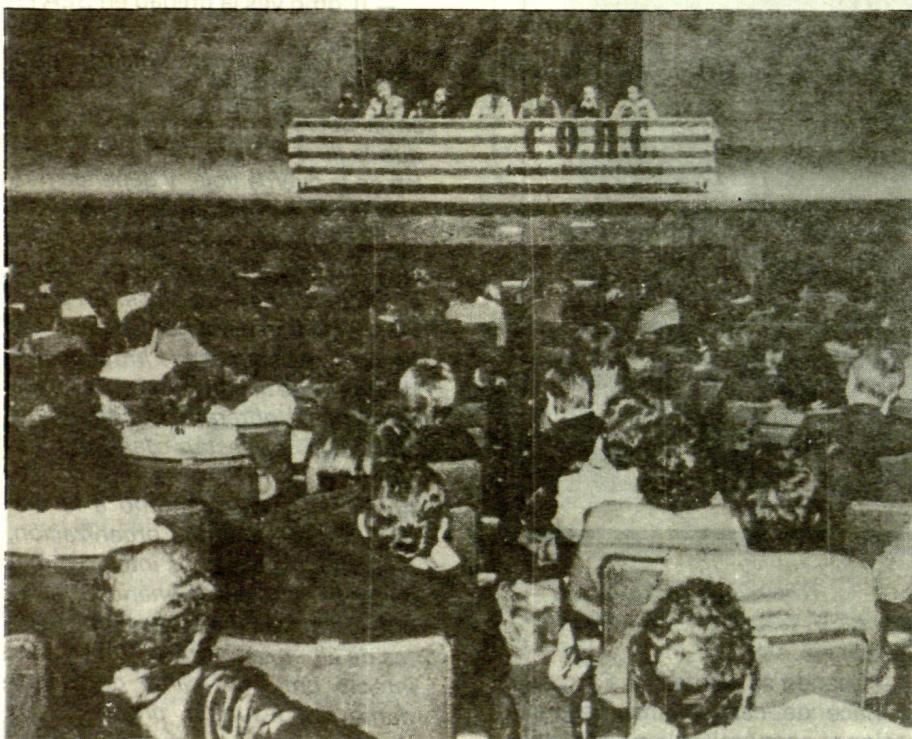
—¿Qué diferencia hay entre este Convenio y los anteriores?

—Por primera vez este Convenio, con todas las deficiencias que tiene, tiene representación de los trabajadores que es bastante válida y que tenemos que defenderla todos, cuidando de que las intervenciones par-

NOTA DE LA REDACCIÓN

Este artículo fue escrito, en una de las marchas que se celebraron antes de las vacaciones de Navidad.

Técnicos y administrativos



Asamblea-coloquio en el Palacio de Congresos

CC.OO.: por una Sección de Técnicos, Administrativos y Profesionales

Se celebró el pasado 28-11 en el Palacio de Congresos una mesa redonda sobre la sindicación de técnicos, profesionales y cuadros intermedios, patrocinada por la CONC, con una gran asistencia, tanto de compañeros afiliados como sin afiliar; la sala estaba repleta.

En la mesa junto a J. L. López Bulla, Secretario General de la CONC, estaban los compañeros Luchetti, Lanuza y Gutiérrez y los invitados J. Kyhnreich, de la CGT francesa, un responsable de la CGICT (sección de técnicos y profesionales) y por parte de la CGIL italiana el compañero Renato Obernito.

Las ponencias de la mesa expusieron la problemática del sector, dando formas organizativas para que, a través de la presencia de algún miembro representante de téc-

nicos en los secretariados de fábrica y la coordinación de los mismos, se lleve la estructura de la sección de técnicos y profesionales de la CONC con unos responsables elegidos en asambleas.

Esta reunión se utilizó para recoger los datos de los asistentes para poder coordinar a los afiliados y facilitar a los simpatizantes de la forma de seguir los pasos de esta sección y facilitarles su ingreso en CC.OO.

A partir de este punto se convocarán asambleas por ramo de acuerdo con los datos obtenidos para que se vaya estructurando todo el entramado organizativo de la sección de técnicos y profesionales y administrativos de la CONC y tener unos cauces por donde canalizar nuestras reivindicaciones específicas y poder

aportar nuestros conocimientos al resto de las secciones.

Debemos destacar la intervención del compañero Kyhnreich que, aparte de explicar como la CGT francesa tiene organizada su sección de técnicos y profesionales, la analogía de problemas entre los dos sectores de ambos países, explicó el fracaso del sindicato de cuadros francés, modelo que se intenta imitar en nuestro país, ante su nula capacidad de reacción frente a las exigencias de sus afiliados a los que ha pretendido transformar en clases pasivas frente a la lucha del M.O. mediatizando una aureola de clase privilegiada; desgraciadamente para los afiliados del sindicato francés de cuadros, las aureolas no sirven en la lucha por el progreso social.

Renato Obernito expuso la situación en Italia donde, a pesar de no existir sindicatos corporativistas, la afiliación de técnicos y profesionales en los sindicatos obreros es muy baja, por lo que se han planteado el mismo esquema que proponemos en CC.OO. y en el año que llevan de experiencia están obteniendo unos excelentes resultados.

Por parte de la CONC así como de CGT y CGIL, se coincidió en que la problemática de técnicos y profesionales está en la creciente salarización de los profesionales con carreras que puedan ejercer profesión liberal, lo que se traduce en una mayor explotación por parte del capital monopolista, que en su expansión deja cada vez más reducidos los campos de actuación de estos sectores.

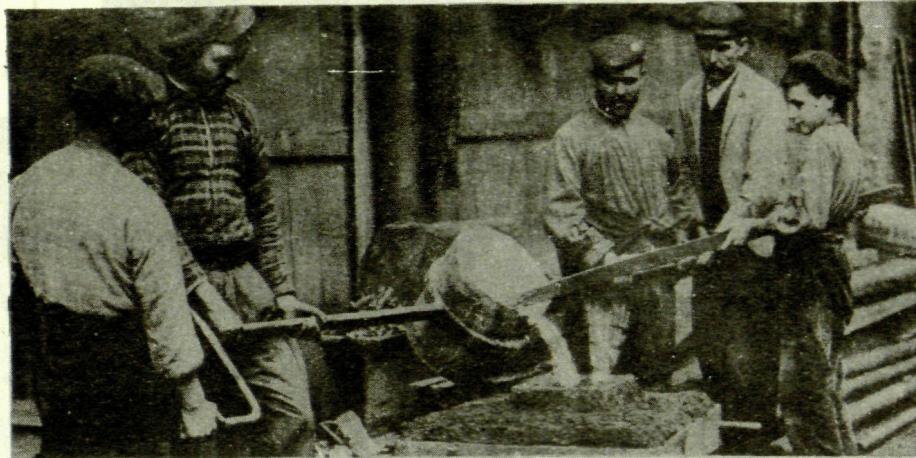
El alejamiento de los cuadros intermedios de los centros de decisión de la empresa, que le hacen sentirse menos integrado en ella.

Todo lo cual incide en una toma de conciencia de clase en estos sectores aunque sea todavía, en algunos puntos, una toma muy incipiente.

Finalmente se abrió un coloquio donde los asistentes pudieron pedir a la mesa puntualizaciones sobre los temas expuestos, abriendose un debate muy apasionado e interesante concluyendo en una mejor clarificación de los temas.

FORMACION SINDICAL Y CULTURAL

Los sindicatos: sus orígenes (I)



Como sindicalistas conscientes que somos, y, realistas que intentamos ser, CC.OO. hemos creido interesante hacer un análisis del sindicalismo fuera de nuestras fronteras, y concretamente el panorama que existe en la Europa Occidental, con el único objeto de dar unos elementos de juicio sobre corrientes sindicales, tipos de sindicatos, etc. Es indudable que este estudio nos puede dar una visión más amplia y útil a la hora de analizar nuestra propia situación nacional, dado la influencia que de hecho el sindicalismo Europeo tiene ya en nuestro país.

Como el tema es muy amplio y el espacio pequeño lo hemos dividido en capítulos para no sacrificar con una excesiva concentración, lo interesante del tema.

Empezaremos viendo los diferentes tipos de sindicalismo en Europa Occidental, que hasta ahora se han ido perfilando en cuatro tipos fundamentales.

SINDICALISMO DE CONCILIACION

Es un sindicalismo cuyas bases doctrinales, y estratégicas, suponen la aceptación de la estructura fundamental de la sociedad en que actúa. No pretende transformar el sistema capitalista, sino únicamente actuar dentro de él, aceptando

como bueno dicho sistema, puesto que no cree ni en la necesidad ni en la posibilidad de cambiar las estructuras de la sociedad. El sindicalismo de conciliación entiende que la lucha de clases, no es una guerra fundamental entre enemigos irreconciliables, sino la expresión de una simple divergencia de intereses —o sea que mientras que la patronal nos vaya dando migajas de sus cuantiosos beneficios este tipo de sindicalismo propone no molestarles, mediante un compromiso, actuando de moderador entre patronos y obreros, teniendo bastante parecido con los sindicatos verticales, solo que los patronos estaban a un lado y los obreros a otro.

SINDICALISMO ANTICAPITALISTA O REVOLUCIONARIO

Los principios doctrinales que configuran este tipo de sindicalismo son tres fundamentalmente: la crítica sistemática y de principio al régimen capitalista; la voluntad de transformarlo y la lucha de clases.

Este tipo de sindicalismo ve en el sistema capitalista un régimen basado en la propiedad privada de los medios de producción, y, en el estado, el instrumento máximo de esos propietarios privados. La explotación y opresión de que es objeto la clase obrera según estos sindicatos, es consecuencia de la acumulación de

los medios de producción; que son en definitiva los que dan los resortes de poder a la clase dominante. La abolición de la situación no puede venir, más que de la socialización de los bienes de producción y de la conquista del aparato del estado. Estos objetivos sólo pueden ser alcanzados por medio de la lucha de clases.

SINDICALISMO REFORMISTA

Mientras que, en el sindicalismo de conciliación las reformas son el resultado de una acción diaria y forman parte del mismo sistema (porque no intenta cambiarlo), y en el anticapitalista son únicamente instrumentos de la reivindicación y de la movilización de masas, empeñados en una transformación más fundamental, en el sindicalismo reformista es a la vez instrumento y objetivo final. Acepta la existencia de clases sociales con intereses divergentes; pero no acepta la lucha de clases como instrumento para superarla, y opta por la participación conflictiva. En consecuencia participará en toda clase de organismos oficiales para llevar una acción que permita reformarlos.

SINDICATOS AMARILLOS

Se denominan sindicatos amarillos a los propugnados por la iglesia, debido al color de la bandera del Vaticano.

El máximo impulsor fue el Padre Vicent, creador en 1865 en Manresa, del primer Círculo Católico de España. El Marqués de Comillas fue, junto con el Padre Vicent, el alma (económica) del impulso de los Círculos Católicos Obreros.

Los objetivos eran: económicos, instructivos y recreativos.

Se puede decir que carecieron en todo momento de líderes obreros. Siendo organizaciones apoyadas por los patronos, jugando un papel de esquirolaje en las luchas obreras.



Los andaluces de Cataluña han querido respaldar la manifestación autonómica desarrollada al Sur de Despeñaperros por sus paisanos.

ANDALUCIA Y CATALUNYA VIVEN

Gracias CATALUNYA por tu SOLIDARIDAD activa con todos los pueblos del Estado Español.

Esta frase podría ser mi personal dedicatoria como andaluz y trabajador al pueblo catalán, (del cual quiero y deseo formar parte), sobre las pasadas celebraciones del 11 de Septiembre y 4 de Diciembre, fechas en las que solidariamente hemos gritado «¡Visca Catalunya lliure! y ¡Viva Andalucía libre!» expresiones que demuestran, que Andaluces-catalanes y Catalanes, estamos decididos a que nuestra convivencia y solidaridad, no pueda ser truncada ni enturbiada, por manejos criminales de irresponsables políticos.

De estos manejos efectuados en tiempos no lejanos, tenemos que sacar algunas conclusiones, para todos los trabajadores y pueblos en general y que nos sirvan como acicate para neutralizar cualquier nuevo intento de división entre los pueblos.

Los emigrados andaluces, hoy nuevos catalanes, hemos sabido lo que el dictador y sus secuaces, querían conseguir con nuestra forzada emigración y la represión im-

puesta al pueblo de Catalunya.

Querían una Andalucía muerta, humana, social y políticamente y entregada su riqueza a los feudales y caciques del régimen, y a la vez que pensaban que lo habían conseguido, nos decían que Catalunya era separatista y roja y que los catalanes con su idioma y costumbres querían despreciar al resto de los pueblos de España.

También con su criminal represión en Catalunya, obligaban a este pueblo a que olvidara su cultura y tradiciones intentando imponer lo que ellos llamaban, lengua y costumbres del «Imperio».

Del imperio de muerte, represión y persecución para todos los que no se sometieran o colaboraran, con su inhumana obra y como ejemplo de su brutal actuación, recordamos una vez más al President de la Generalitat de Catalunya, Lluís Companys y el insigne andaluz, Blas Infante, que fueron ejecutados por defender la libertad de dos pueblos hermanos, que luchan al unísono con todos los pueblos de España por construir su futuro y su sociedad.

Compañeras y compañeros, asitemos un Bon Cop de Falç a la

historia de la dictadura y a los intentos de enfrentamiento y división entre los pueblos del Estado Español y hagamos viva realidad lo siguiente:

La bandera verde y blanca vuelve tras siglos de guerra a decir paz y esperanza bajo el sol de nuestra tierra

Catalunya triomfant tornarà a ser rica i plena andarrera aquesta gent tan ufana i tan superba.

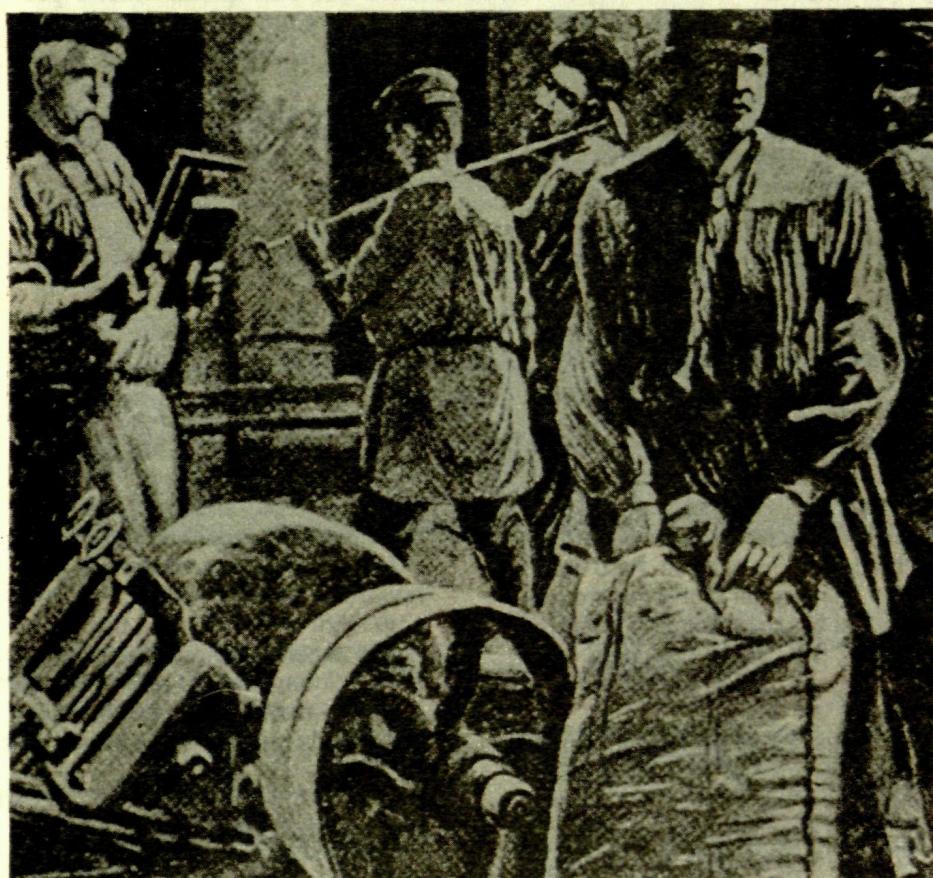
El andalus

. Vaya nuestro más sentido recuerdo para el compañero MANUEL GARCIA CAPARROS, asesinado el día 4 de Diciembre en Málaga por las balas de la reacción.

Manifestamos nuestra condolencia a sus familiares y amigos y queremos que esta nota exprese nuestra repulsa y condena tanto a los asesinos como a los responsables, y exigimos que se tomen medidas para acabar de una vez con este río de sangre del pueblo.

LA HISTÒRIA: EINA DE COMBAT

Els origens del capitalisme (II)



TRABAJADORES CATALANES A FINALES DE SIGLO. — Toda la dureza de sus condiciones de vida está plasmada en esta escena de la vida cotidiana en 1886.

DIFERENCIAS ENTRE FEUDALISME I CAPITALISME

La segona diferència és que en el capitalisme el dret de propietat de l'apropiació d'una part del producte del treball d'altri, el benefici, és feta per **coacció econòmica en forma contractual regulada pel mercat**, fonamentada sobre el caràcter de «desposseïts» o proletaris dels treballadors. Mentre que el propietari de la força de treball en el feudalisme no és lliure en el capitalisme cal que sigui lliure el

poseïdor de la força de treball, de la seva pròpia capacitat, de la seva persona perquè la vengui com a mercaderia. Ja que la força de treball en el capitalisme és una mercaderia que es compra i es ven i es troba en el mercat amb el poseïdor del dinar i **ambdós** entren en tracte recíproc com a posseïdors de mercaderies: la **mercaderia de la força de treball** per un costat, i per l'altre, la **mercaderia del dinar**. Són, per tant, persones jurídicament iguals. Aquí hi ha el **fonsament de la igualtat burgesa (!)**

En aquest règim burgès tothom és igual perquè tothom té el dret d'intercanviar les pròpies mercaderies. Compra-venda de la força de treball, aquesta és, des del punt de vista del mercat, la característica del capitalisme.

Per finalitzar en paraules de Marx «**La història de l'expropiació dels obrers està escrita en els anals de la humanitat amb lletres de sang i de foc**» (1).

(1). Article extret de Renato Zangheri de RECERQUES nº 4 en l'ençapçalament «**ORIGENS DEL CAPITALISME**» Barcelona 1974.

Nosaltres, però, en la frase de Marx citada anteriorment voldríem canviar l'objectiu, enllot d'escriure la història dels expropriats escriurem la història dels expropriadors. Donada la teoria científica que ens diferencia el feudalisme i el capitalisme comencem en grans trets a escriure la formació històrica de la classe dominant, la burgesia.

La burgesia serà per nosaltres, el conjunt d'ipdividus que posseeixen els instruments de producció (terra, fàbriques, eines) i el control dels treballadors, incloent-hi també les persones que col·laboren al manteniment d'aquesta classe (juristes, militars, polítics), i anomenem societat burgesa a la societat dominada i explotada per aquesta classe social capitalista.

Esment apart mereix l'església, l'església catòlica ens referim. Si l'església entrar en el poder polític a partir del 313, obviament la monarquia col·legiada es també reflectida en aquest treball i si no rep el tracte de classe sí el de jerarquia aliada a la classe dominant.

MINUSVALIDOS: Se les niega el derecho de vivir

Dentro de la problemática general de la sociedad española hay un sector que ha despertado recientemente a la lucha reivindicativa, este sector son los disminuidos físicos que han tomado conciencia de que forman un grupo social específico y que la solución a los problemas que sufren sólo puede ser una solución global que modifique diversos aspectos de la realidad social de forma que posibilite la integración a la sociedad y el reconocimiento de los derechos de los disminuidos físicos, teniendo clara la idea de que esto sólo se logrará a través de la lucha colectiva que

La plataforma reivindicativa de los disminuidos físicos (D.F.) se puede resumir en los siguientes aspectos que desarrollamos:

I TRABAJO

Es grave que en un sistema que se dice civilizado y democrático se someta a unos sectores a tal marginación privándoles de los medios económicos elementales y del derecho a participar activamente en la producción, es decir quitándoles la posibilidad de una vida digna y humana. Los disminuidos físicos elaboramos nuestra plataforma para que la sociedad asumiéndola llegue a ser realmente humana.

En datos aproximados hay 1.500.000 disminuidos físicos y trabajan unos 65.000, por otra parte 140.000 reciben el Seguro de Enfermedad que supone 1.500 pesetas al mes.

Nosotros rechazamos el Seguro de Enfermedad pues la caridad no es solución y este Seguro es un monopolio más del Estado; rechazamos el Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones laborales, especialmente por las medidas sobre despido del artículo 39, exigiendo su inmediata derogación; y rechazamos los centros de empleo protegidos como empresas privadas.

Reivindicamos:

a) Como trabajadores en potencia, un puesto de trabajo al que debe tener derecho cualquier trabajador.

b) Mientras nos dan puesto de trabajo, un Seguro de Paro indefinido hasta tener dicho puesto que sea igual al salario mínimo interprofesional; no como solución sino como confirmación del derecho al trabajo.

c) Que en la Seguridad Social entre el 75 por 100 de D.F. amplíando las reservas a todos los centros oficiales y escalas profesionales.

d) Que se amplie, sin porcentaje limitado, hasta cubrir necesidades la reserva del 2 % en empresas de más de 50 trabajadores.

e) Adaptar técnicamente los puestos de trabajo necesarios.

II VIVIENDA

Las dificultades del D.F. para desarrollar su vida en una vivienda normal (planificada para el lucro de las inmobiliarias) no son imaginables para quien no las conoce, de ahí la urgencia de una planificación inmediata para cubrir estas necesidades.

a) Adaptación de viviendas en número suficiente para cubrir las necesidades de los D.F. y como viviendas individuales o residencia-hogar de plazas reducidas a elección de sus ocupantes.

En ambos casos serán proporcio-

nadas gratis por el Estado. Asimismo la asistencia médica, ayuda personal, ortopedia, etc., será proporcionada por el Estado. Las residencias serán para ambos sexos.

b) Las viviendas adaptadas serán revisadas por una comisión de D.F.

c) En las viviendas tiene que haber ascensores con los botones de funcionamiento a una altura en que sean fácilmente pulsables desde una silla de ruedas.

BARRERAS ARQUITECTONICAS

Mucho se ha dicho de la sensación de soledad en las ciudades, pero mucho más habría que decir cuando se trata de personas que no tienen acceso a la vida de la ciudad (diversiones, arte, cultura, aseos, teléfonos, zonas deportivas, etcétera).

Pedimos:

a) Supresión de los bordillos y sustitución de los mismos por vados en todos los cruces de calles y pasos de peatones.

b) Instalación de servicios (lavabos, aseos) en toda la ciudad a nivel de calle, (ya que en los bares no están en condiciones para un D.F.).

c) Adaptación urgente de todos los edificios públicos: Centros oficiales, espectáculos, mercados, museos, sanidad, enseñanza, etc.



d) Que los teléfonos públicos (cabinas y centrales) sean accesibles a los D.F.

e) Pasamanos en ambos lados de escaleras y rampas.

IV TRANSPORTE

¿Cómo piensa que un D.F. se desplaza a los cines, teatros, escuelas...? Y sin embargo sería tan fácil hacerlo solos; adaptando los transportes públicos del siguiente modo.

a) Plataforma con elevador en la parte posterior de los autobuses con la distancia adecuada a las sillas.

b) Metro: Ascensores o plataformas elevadoras de la calle al andén y ampliar las taquillas para su entrada.

c) Trenes: En cada tren un vagón adaptado donde puedan entrar sillas de ruedas. Asiento abatible.

d) Taxis: Portamaleta o baca para sillas de ruedas sin tener que pagar suplemento.

Creación de abonos para taxi a cargo del Estado para desplazamientos necesarios (asistencia sanitaria, centros oficiales...) Este abo-

no es para los que no tengan puesto de trabajo hasta que adapten los transportes públicos.

e) Autorización de estacionamiento en cualquier zona que no impida el tráfico normal.

f) Reducir el coste del combustible del vehículo que resulta bastante caro por el uso en cada momento.

V SANIDAD

¿Quién no ha pensado alguna vez que nuestra deficiencia física es previsible y evitable? Un porcentaje tan alto debería preocupar y movilizar a la sociedad. Las soluciones que exigimos son:

a) Medicina preventiva eficazmente planificada y practicada.

b) Rehabilitación física y psíquica. Entendida ésta como la adecuación del individuo a su situación.

c) Descentralización de la Sanidad, que llegue efectivamente a todos los rincones del Estado.

d) Que las prótesis y órtesis estén a cargo de la Seguridad Social.

VI ENSEÑANZA

¿Cómo justificar que hayan 53.000 niños D.F. españoles sin escolarizar? Se justifica con las ideas tradicionales y la concepción de una clase social decadente que se ha hecho a sí misma dueña y rectora de los destinos y vidas de toda la sociedad humana, una clase social que se reserva para sí lo mejor de la ley del embudo.

a) Enseñanza obligatoria y gratuita financiada por el Estado. También acceso libre y gratuito a partir de los 16 años.

b) Inserción de los D.F. en las escuelas normales. Sanción para los centros que hagan marginación de cualquier tipo.

c) Creación de talleres especiales como centros de formación profesional reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

d) Creación de becas de investigación para que se acelere nuestra integración en la sociedad.

Escrito por el productor de
la Sección 231 **UMB**
B. F. P.

RELACION ENTRE EL CONSEJO DE FABRICA Y CENTRALES SINDICALES



En primer lugar pienso que he de enfocar o buscar el porqué de los consejos y de las centrales sindicales.

Nos organizamos en sindicatos para defender nuestros intereses, o eso es al menos la idea general, porque la práctica nos ha demostrado que no todos los trabajadores nos organizamos para defender nuestros intereses, desgraciadamente hay una gran mayoría que «se organizan o afilian en centrales sindicales para que les defiendan sus intereses», estos compañeros no entienden (y aquí es donde comienza la gran labor de los cuadros de las centrales sindicales verdaderamente de clase) que luchar por la libertad no es dejar a los dirigentes decidir por sí mismos, ni seguirles obedientemente, con el único derecho de llamarles la atención de cuando en cuando.

¡NO COMPAÑEROS, NO! Luchar por la libertad es participar con todas nuestras fuerzas, es pensar, decidir por nosotros mismos, tomar todas las responsabilidades como

personas y obreros que somos.

Es verdad que pensar y decidir por nosotros mismos, lo que es o no es justo, constituye la tarea más difícil y exigente, estando como estamos sometidos a ritmos agotadores de trabajo y constantemente con nuestra mente en la cara que pone la mujer o el marido cada vez que miran la cesta de la compra.

Por eso digo que es más exigente que limitarnos a pagar las cotizaciones y obedecer la «consigna» del sindicato. Pero pienso que es la única vía hacia la LIBERTAD.

Hacernos liberar por otros, que pueden hacer (o hacen) de esta liberación un instrumento de dominación, es simplemente reemplazar los antiguos jefes por otros.

Esto, junto a la gran división sindical (no pluralidad) que en estos momentos pasamos la clase obrera en general y, en particular en España, donde nuestra experiencia sindical (después de la dictadura) es muy corta y muchos de los sindicatos existentes, se han formado

en base a personas y excisiones y que en muchos de los casos se ha utilizado la injuria y blasfemia por éstos, para hacerse con un núcleo de afiliados a su alrededor, lo que ha hecho crecer la apatía participativa entre los trabajadores y han creado graves enfrentamientos; no sólo entre centrales, sino lo que es más grave, incluso entre compañeros que se han pasado muchos años trabajando juntos.

Por eso, pienso que las centrales sindicales en España, si no fomentamos y organizamos los consejos de fábrica, por mucho que los estatutos digan que no sólo son reivindicativos, al final terminarán siendo sólo eso «reivindicativos» o sea amarillos y nada más, esto es muy peligroso, pues nos estamos jugando el futuro del movimiento obrero español y desde luego, pienso que muy pocos querrán que al final terminemos todos divididos y controlados por centrales, que a su vez estén dirigidas por verdaderos «gángsters» del sindicalismo amarillo.

RuedA de Palabras

Ante esto, pienso que aún estamos a tiempo de hacer que las centrales sindicales (que son todos sus afiliados) ocupen el lugar que les corresponde en la historia y ese lugar, pasa por educar sindical y políticamente a los trabajadores, hacer y dejar que todos participemos, en forjar esa unidad, tan ansiada por todos los trabajadores, y que con un Congreso Constituyente a secas no va a llegar; pues en todo caso será la central más mayoritaria la que consiga imponer su línea.

Para evitar esa unidad de ficción y forjarla de verdad, hemos de hacer que funcionen los consejos de fábrica y han de funcionar en base a la participación de todos los trabajadores, imponiendo que todos los miembros del mismo sean elegidos democráticamente y revocables en todo momento, es decir los Consejos han de ser los motores del movimiento obrero y las centrales sindicales los pistones que le ayuden a funcionar en vez de obstruirlos. Por ello los consejos han de ser los interlocutores válidos, han de ser los que controlen todo lo concerniente a la fábrica, desde temas sociales a seguridad, producción, negociación colectiva etc. Naturalmente que las centrales sindicales tienen su lugar en las fábricas, con sus secciones sindicales; pero este lugar ha de ser para organizar, alimentar y orientar al consejo de fábrica con todos los elementos que les haga falta y entendiendo que este es el único «ente» de los trabajadores que dirigirá la lucha de los mismos.

Mientras se organizan y consolidan los consejos, dentro de las fábricas y lugares de trabajo, las centrales han de ocuparse de la dirección de los trabajadores a nivel Nacional.

Asimismo, pienso que primero hemos de consolidarlos en los lugares de trabajo, pero inmediatamente hay que organizarlos a nivel de Zonas de trabajo, Nacionalidades y de Estado en general, pues no hemos de dejarlos encerrados en las fábricas, caeríamos en los sindicatos de fábrica y eso sería ya el colmo de la división sindical.

Decía Anton Panakoek «que los consejos obreros no pueden funcionar si no es en presencia de una clase obrera revolucionaria». A veces viendo las reuniones del consejo de fábrica nuestro, pensaba que tenía razón que nosotros no queríamos hacer la revolución y que sólo estábamos (estamos) representando allí una comedia. Pero fueron las dos últimas reuniones del consejo y ligadas a las deliberaciones del convenio, las que me convencieron de que en verdad lo que nos jugamos es el futuro del Movimiento Obrero; pues en el consejo lo que se trata es de imponer una línea determinada de una central sindical o de otra; todos, absolutamente todos los delegados, hemos llegado a confundir nuestra forma de elección y por quienes fuimos elegidos, trasladando al consejo nuestra división sindical, en vez del sentir de los trabajadores a los que representamos, haciendo las reuniones del consejo inoperantes y antiunitarias, unos por que esa es su forma de actuar y otros por no saber o no poner interés en hacer consejo de fábrica y no un nido de cotorras.

No nos damos cuenta de que en España estamos viviendo un período prerrevolucionario y que según lo hagamos, puede tomar una dirección u otra, y que cuando estamos en el consejo hemos de buscar soluciones a los problemas que se planteen en la fábrica y fuera de ella,

pues hay un ejemplo que me inquieta mucho, son los compañeros despedidos de otras fábricas que aún siguen viniendo a la puerta a pedirnos «caridad»; cuando lo que procede, en estos momentos, es que la comisión de solidaridad (u. otra) se encargue de recibir el dinero de los compañeros de la fábrica, que somos 287 delegados (y cinco centrales sindicales) y lo distribuyan a través de las centrales y de la coordinadora de parados, de empresas en crisis u otros, pero aquí, las centrales sindicales tienen un papel muy importante a jugar, pues muchos de los que vienen a la puerta están afiliados en algunas de ellas y como es sabido los sindicatos a parte de dirigir luchas y llamar a la huelga han de cuidarse de, al menos, recoger y canalizar ayudas a los compañeros más necesitados, sobre todo los que les cierran las empresas (por ejemplo) pues no sólo de abogados vivimos los trabajadores y encima tener que ir a pedir a las puertas de la fábrica. Teniendo en SEAT, en concreto, más de 20.000 afiliados entre todos los sindicatos es verdaderamente vergonzoso.

Por ello, creo que las relaciones entre el consejo de fábrica y las centrales sindicales, han de ser muy estrechas, de colaboración y no de obstrucción, pues de lo contrario terminaremos negociando varios convenios de empresa en la misma fábrica o bien la apatía de los trabajadores irá en aumento y al final nos pasará como con el cuento de los conejos, que mientras discutían que si eran galgos o podencos los que ladraban se los comieron.

Alfonso Rodríguez T. 11

Rueda de Palabras

Acabemos con la corrupción antes que nos ahogue

¿Quién roba en la SEAT?

¿Cómo se hunde una empresa capitalista?

Estas dos preguntas se pueden contestar muy fácilmente.

Roba, desde el que se lleva un simple tornillo, hasta casos gravísimos como:

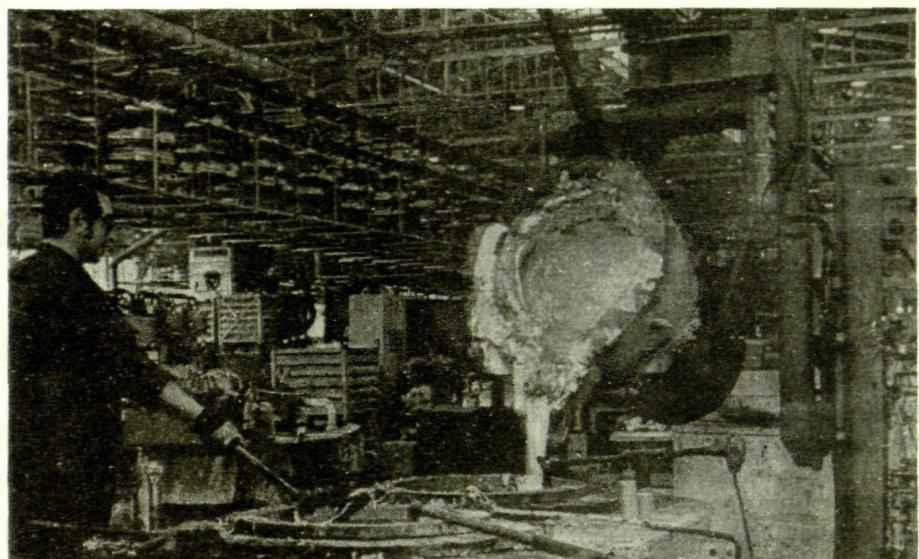
Admitir máquinas y utilajes que no sirven para nada; por ejemplo: una máquina proyectada por SEAT (y fabricada en la calle) para clavar los casquillos guías de válvulas a la temperatura ambiente en las culatas del modelo 1600-1800 a una presión que sólo se puede conseguir con sistemas hidráulicos; queriéndolos clavar con un sistema neumático de baja presión, esta máquina al no servir, fue desguazada y tirada a la chatarra meses después de su adquisición.

Otro ejemplo es la adquisición de una máquina de impregnar tornillos con minio para montarlos en bloques en la sección 120, después de muchas modificaciones y trabajos, tuvieron que desguazarla y tirarla a la chatarra. No servía.

Se compró una máquina de impregnar la junta de la tapa o piastra del bloque del 127 sección 120, que actualmente lo hacen con una brocha, después de muchas modificaciones. También siguió la misma suerte que la anterior (la chatarra).

De máquinas y útiles que no sirvieron de nuevos y se desguazaron, o que después de una larga y costosa reparación sirvieron, hay material para llenar varios folios, pero no hay espacio para exponerlos todos.

Como ejemplo de líneas, hay uno bastante significativo: En la sección 110 (pistones), se montaron una serie de máquinas para fabricar los pistones del modelo 1600-1800, después de comprar las máquinas y poner a punto las viejas, la línea



«Según información, obtenida en Fundición, se montaron moldes, pero no se consiguió hacer piezas buenas. ¿A quién interesa que no se hagan estos pistones en SEAT?»

funcionaba y hacía pistones, de esto hace ya dos o tres años, pues bien, la SEAT trae los pistones del exterior y la línea está parada. Según información obtenida, en Fundición se montaron moldes, pero no se consiguió hacer piezas buenas. ¿A quién interesa que no se hagan estos pistones en SEAT?

Una empresa se hunde, conservando servicios de mantenimiento, desde ingenieros hasta operarios, los cuales están sólo y exclusivamente para reparar máquinas o utilajes comprados a sabiendas de que no funcionan. ¿Por qué SEAT se hace cargo de esta mercancía si no funciona correctamente?

También se hunde manteniendo a jefes o mandos que están exclusivamente para estampar una firma en un papel, hacer un vale o luchar en la empresa para ascender de categoría, pero no están para dar soluciones responsables.

Se hunde también teniendo líneas paradas como la sección 112 desde mediados de Julio hasta últimos de Octubre. Si tenía previsto dejar de hacer el tipo antiguo del 127 para mediados de Julio, ¿cómo no fue prevista la puesta en marcha de las máquinas en tiempo de vacaciones?

Por el contrario se empezó la puesta a punto a mediados de Septiembre. ¿Es que había algún interés en que las piezas de los cambios vinieran de FIAT?

Cuando en una empresa trabaja a producción directa la mitad de la plantilla y la otra mitad manda o mira, también se hunde esta empresa.

También se hunde con una mala calidad de trabajo, permitiéndose montar piezas de rechazo o piezas adquiridas de la calle en mal estado y sin ser verificadas, por intereses ocultos.

¿Cómo permite una empresa que se hagan gran cantidad de horas extras innecesariamente? ¿Cómo se permite toda esta clase de corrupciones? ¿Qué interés hay en permitirlo?

A todo esto se le puede dar una solución para levantar la empresa:

Que los trabajadores tengan participación directa en el control de la calidad, control de producción, control de entrada y salida de materiales y productos, control en los puestos de trabajos y categorías, en una palabra: que el trabajador sea partícipe de la buena marcha de la empresa.

NUESTRA CULTURA OBRERA

La formación permanente

DEFINICION Y ANTECEDENTES HISTORICOS

Por Formación Permanente se entiende el aprendizaje, de por vida, para el hombre, como medio de elevación de su nivel cultural y de desarrollo de sus capacidades, lo que trae como consecuencia la promoción social, tanto del individuo como del grupo en que está encuadrado.

No hay que confundir Formación Permanente con lo que se llama Formación profesional de adultos. La primera cubre un ámbito cultural más amplio que el mero aprendizaje de un oficio o profesión. No es tan importante que un peón caminero pueda llegar a capataz como de que su vida pueda tomar otros rumbos más de acuerdo con sus aspiraciones personales o con los cambios que en la sociedad se produzcan.

EN LA INDUSTRIA

El empresario gasta una parte infima de sus inversiones en la formación del personal obrero y técnico que con el trabaja; sin percatarse de que lo que no gasta en formación, lo pierde en el mal uso que el personal hace de las nuevas tecnologías por mala adecuación de conocimientos.

A pesar de existir antecedentes históricos en materia de Formación Permanente, sobre todo en Francia; resulta, para nosotros algo nuevo, que nunca hemos tratado con exclusividad en este boletín y que creemos necesario iniciar, no desarrollar ya que el tema excedería la extensión de que se dispone y la capacidad de quien esto escribe; incluso diría más: no puede ser tratado en profundidad por una sola persona,

dado que en su concepción global se entremezclan los aspectos económicos, pedagógicos, sociales, etc... por ser un proyecto social de gran alcance. A pesar de todo, me atrevo con el tema por considerarlo ineludible para la creación del sindicato sólido y operativo en que estamos comprometidos.

A partir de la Revolución Francesa, dos ideas fueron germe del gran sueño social de la Formación Permanente: —No hay edad en que las facultades humanas no puedan ser ejercitadas. —Mal pueden exigir sus derechos y cumplir sus obligaciones, fruto del nuevo orden, quien desconozca unos y otras.

A partir de estos principios se crea toda una política de educación de artesanos, que en aquella época eran analfabetos en su mayoría. La gran barrera fue y sigue siendo la creación de instituciones, medios y clima preciso para poder llevar a cabo el proyecto con unas garantías mínimas de rentabilidad, entendida en el mejor sentido de la palabra; que no sea un medio de despilfarro de energía humana y medios económicos, además de ser fuente de mayores lastres sociales que los que va a padecer; que es el gran peligro de llevarla a cabo sin una precisa planificación a nivel estatal.

Sin embargo, lo que en el país vecino en el siglo pasado tuvo unos pujantes inicios, cayó en el letargo en su último cuarto y el primer cuarto del siglo presente, a raíz de la institucionalización de la enseñanza obligatoria hasta los catorce años, ya que así se consideraba al pueblo suficientemente alfabetizado. Es en estos últimos años, cuando, a raíz del gigantesco progreso tecnológico, se siente la ineludible necesidad de adecuar el cuerpo social al nuevo entorno tecnológico y sociocultural.

Al hombre de la industria, muy especialmente, se le ha de habituar a vivir en un cambio acelerado, ya que apenas adquiere una clara perspectiva del momento técnico cuando esta perspectiva ya ha cambiado. Lo mismo ocurre en la vida cultural y social, pero es en la industria de vanguardia donde se hace enormemente tangible. Sin olvidarse del fenómeno de fusión de empresas y la adecuación de personal que esto conlleva.

Si no adecuamos al obrero y al técnico a los nuevos tiempos podemos tener una sociedad paralela, de jubilados prematuros o viejas glorias que sólo parasiten en el mundo del trabajo.

EN SEAT

El divorcio existente entre educación técnica y necesidades de la industria moderna hace que las empresas renuncien a los recién titulados y en su lugar promocionen a personal conocedor de funciones concretas pero de muy bajo nivel cultural y de conocimientos técnicos generales, lo que trae como grave inconveniente la poca versatilidad, muy mala capacidad de adaptación a los cambios que puede necesitar un día la propia fabricación. Esta es la realidad que se palpa en SEAT. Los rimbombantes servicios de formación profesional, si exceptuamos la Escuela de Aprendices, se han limitado a servir de cómplices de los tejemanejes de jefes y caciques, y a parchear las necesidades del día, sin planificación de cara al futuro. Todo esto ha traído una lamentable secuela; por una parte de titulados que se han escaqueado al cabo de unos años por falta de práctica y técnicos no titulados a los que nunca se ha proporcionado la cualificación teórica necesaria.

En el próximo número haremos algunas consideraciones sobre la promoción a niveles personal y colectivo y de la política informativa.

UN POCO DE TODO

La Dirección nos ha dicho en más de una ocasión que aquí sobra personal, que la relación producción/mano de obra es demasiado baja.

También sabemos que a nivel del Estado español existen gran cantidad de parados, que la pequeña empresa cierra las puertas porque ya no sabe a qué dedicarse y van a tener que terminar haciendo calceta, y que nuestras importaciones superan con mucho a las exportaciones.

Visto y oido todo esto no entendemos por qué pelotas a las luminosas mentes directivas de SEAT se les ha ocurrido lanzar en febrero el 132 renovado con un 50 % de las piezas de importación. ¿Intereses de por medio o es que mamá Fiat así lo quiere?

Mientras que UGT a nivel de todo el Estado continúa deshojando la margarita del Pacto de la Moncloa con un sí, no, sí, no..., aquí en Seat asistimos a la representación del misterio de la Transfiguración.

Se diría que a UGT le ocurre lo que al doctor Jeckyll o al hombre-lobo, que tiene una doble personalidad que es incapaz de dominar. Mientras que se toma un acuerdo —y se apoya— como Consejo de Fábrica, después como Central sindical se apoya otro, y donde dije digo, digo Diego. Y esto, después de todo, no deja de tener una lógica coherente. A UGT no le gusta el Consejo de Fábrica, prefiere las Filiales Sindicales de Empresa; tampoco le gusta que el Consejo negocie el convenio, prefieren ser ellos quienes lo hagan, y la mejor manera de conseguir estos objetivos es oponiéndose en todo momento y lugar a lo que el Consejo acuerde.

Y así el día 12 se votó no al paro de cuatro horas propuesto por la Comisión Deliberadora y apoyado por el Consejo de Fábrica, pero no por UGT y CSUT, quienes no conformes con boicotearlo, desenfocaron el verdadero objetivo del paro. De esta forma la primera acción unitaria de SEAT, a nivel de todo el Estado español, se vino al traste por anteponer los intereses de central sindical a los de todos los trabajadores, y precisamente por aquellos que con más ardor defienden que las negociaciones han de hacerse a nivel provincial, comarcal o nacional.

Ese día se acabó el convenio SEAT 77-78. Un requiem para la historia. Amén.

Se habla mucho de protagonismo y es verdad. Hay protagonismo de partidos políticos, de centrales sindicales y de individuos, y de estos ya no sólo a nivel de altas jerarquías, sino también entre nosotros, entre la base. Por aquello de, como muestra un botón, aquí tenemos esta anécdota:

Cuando el Consejo de Fábrica decidió personarse en Televisión Española para hablar sobre el convenio SEAT, lo hicie-



Se han vuelto a poner de moda las listas de quien va o deja de ir a las asambleas, y todo ello porque los últimos de Filipinas continúan haciendo la guerra por su cuenta, y dedicándose a ir tocando las meninges al personal.

A raíz de la denuncia de estos hechos en algunas asambleas, el glorioso Sindicato de Mandos (SMB) lanzó su primera contraofensiva, y como era de esperar metieron la patita al dirigir una nota directamente a Martín Benito para que les aclara la situación, dejando ver tímidamente que no les gustaba el hacer listas, pero que en caso de que la empresa dijera lo contrario...

Como la ocasión la pintan calva, la Dirección aprovechó para «aclurar la situación» diciendo lo contrario, o sea, que siguieran haciendo listas que era su obligación. Y lo malo de esto es que algunos —que no todos, por suerte— así lo creen, a juzgar por lo que uno de ellos contestó cuando se le dijo que no era su trabajo hacer listas: «Si no es este mi trabajo, entonces, ¿cuál es?». Triste, muy triste, pero no nos extraña, al fin y al cabo lo único que hacen es defender su inutilidad, porque verdaderamente no valen para otra cosa y si hubiera que exigirles un trabajo técnico acorde con su categoría poco tiempo es el que iban a durar ahí. No hay que olvidar que muchos de ellos deben su categoría, no a su preparación técnica, sino a sus propios «méritos» conseguidos de manera que es mejor no decir. Consideramos que los mandos intermedios —estén afiliados donde estén— deben negarse a ejecutar funciones de policía, porque ese no es su trabajo y aquellos que por su inutilidad piensen que sí lo es, ya que en caso contrario no sabrían qué hacer, el único apelativo que se nos ocurre es el de burros, con perdón de los mismos.

La marcha del día 2 fue de una gran importancia. Era la primera vez en la historia de las luchas obreras de Seat en que oficinas y talleres actuaban conjuntamente y de una forma masiva.

Todo fue bien a pesar de que ocurrió lo que siempre ocurre en estos actos unitarios y masivos: que aparecen los grupos minoritarios pretendiendo conseguir sus propios fines a costa de los demás y que con un revolucionarismo que roza la subnormalidad pretenden implantar su forma de actuar en contra de la op-

nión de la mayoría. Para ellos la unidad pasa por acatar lo que ellos digan y lo demás son traiciones a la clase obrera y demás sarta de tonterías que acostumbran a decir. Por si fuera poco el tomate que estos liaron, les cogieron el relevo algunos compañeros de la CSUT (para ser más explícitos del PTE), que pretendían llevarnos al Palacio de los Deportes de Montjuïc con la disculpa de hablar del convenio de otras empresas, cuando de lo que en realidad se trataba era de volvernos a dar la paliza con la cantinela del no al Pacto de la Moncloa y sí a su «alternativa». Y para no dejarnos a nadie, y que ninguno sienta celos, también debemos nombrar a los «compañeros» que escurrieron el bulto —precisamente los que luego dicen que el convenio es una porquería— y uno de los cuales estuvo a punto de coger con el coche a un servidor al mismo tiempo que le echaba un piropo por la ventanilla. Que no se preocupe que no le guardamos rencor, y para demostrárselo estamos dispuestos a ir a la boda de su madre, si es que algún día logra encontrar novio.

Satiry-CONC
Biblioteca General
Dep. Legal: B. 8830-1977