

nreg 53

N.º 10

Desembre

15 Ptes.

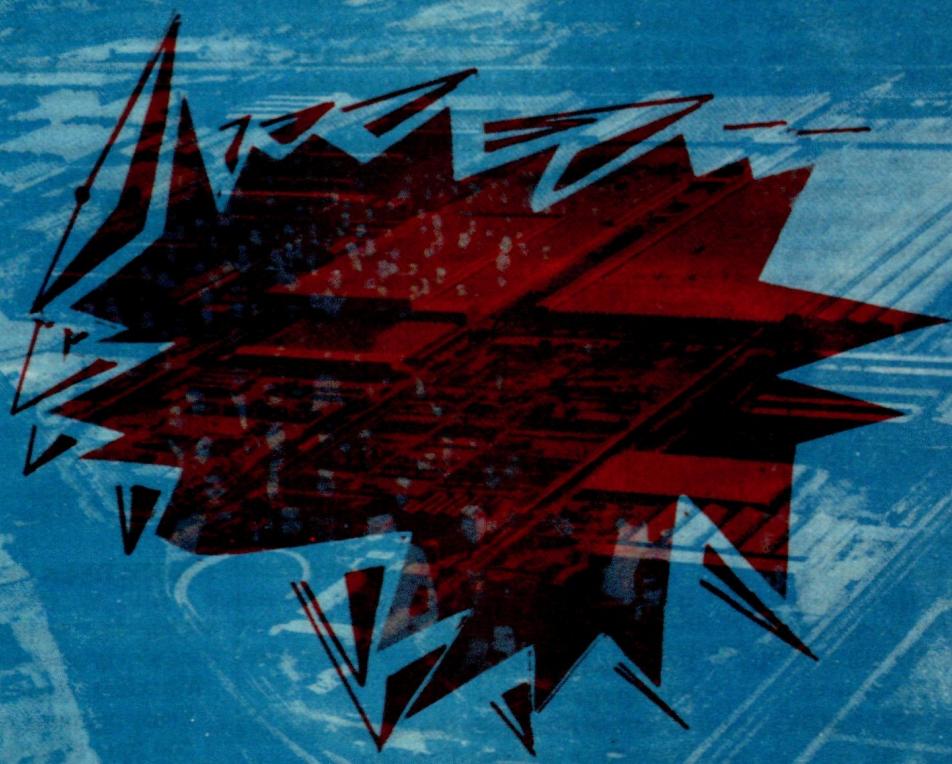
# ASSEMBLEA OBRERA



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

CC.OO. ANTE  
EL CONVENIO  
*LA 120, UNA SECCION  
APOCALIPTICA*  
MOTOR IBERICA  
¿EMPRESA BUNKER?

## convenio constituyente :



!rompamos viejos moldes!

Biblioteca de Comunicació  
i Hemeroteca General  
CEDOC

# CC.OO. informa

## ¿MANIPULACIONES

### EN SEAT?

#### COMUNICADO DE LOS TRABAJADORES DE SEAT A LA OPINIÓN PÚBLICA

Reunidos los obreros del T.7 en asamblea y analizada la situación actual respecto a las irregularidades observadas en el proceso de producción que afecta principalmente al modelo 127. Nos vemos en la necesidad para conocimiento de la opinión pública, de denunciar las irregularidades observadas:

La empresa, por motivos aún no determinados por nosotros, entorpece su propia producción hasta limitarla al anterior modelo mencionado a una producción del 50 % de la misma alegando la falta de suministros por parte de proveedores, teniendo el agravante que dichos proveedores, en su mayoría, son los mismos componentes de la dirección de nuestra empresa y amparados en sus cargos de dirección omiten el cumplimiento de las normas bases respecto a proveedores, de tener un mínimo de tres proveedores por pieza o módulo y una existencia de almacenamiento por proveedor de 90 días de producción. Así como tenemos información directa de la anulación de pedidos por la empresa.

Deducimos de todo ello, un intento de desestabilizar la economía de la empresa, con unos fines claros y determinantes de deteriorar la situación política y social de nuestro país, para favorecer las fuerzas antideclarativas, sumándose al terrorismo financiero que utiliza el gran capital.

**Nota de la Redacción de A.O.**  
CC.OO. de Seat, se solidariza totalmente con este comunicado y hace un llamamiento a todos los trabajadores para que todo tipo de denuncias similares salga a la luz y conocimiento de todos.

## FILIALES: SEVILLA

Dé la Filial IV Zona (Sevilla), hemos recibido unos estudios elaborados por la Comisión Obrera de dicha filial sobre la formación de una Coordinadora de División Comercial y otra de Fábrica, con el fin de que en un futuro próximo constituir, si procede, la COORDINADORA NACIONAL DE EMPRESA.

Asimismo, nos comunican que sometamos a nuestra Comisión Obrera dichos estudios para su análisis y estudio. También nos envían un escrito sobre «**COMO NACEN LAS COMISIONES OBRERAS EN SEAT-FISEAT**», que por la planificación de nuestra revista —ya realizada— no nos es posible insertar, pero que para próximos números veremos la posibilidad de su publicación.

La constitución de la Comisión Obrera de Empresa es la siguiente:  
**Secretario de la Comisión Obrera**

Antonio Romero Poyato  
**Secretario de la Organización Obrera**

Antonio Burgos de los Reyes  
**Secretaría Relaciones Exteriores**

Manuel Fabián Rivero  
José Hidalgo Vera

**Secretaría de Finanzas**

Antonio Pérez Jiménez

**Secretaría de Prensa**

y Propaganda

Manuel Rodríguez Granados

**Secretaría de Coordinación entre Filial y Campa**

Miguel García del Ojo

Antonio Fernández Millán

**Representantes para con la Empresa**

Manuel Fabián Rivero  
Saturnino García Naranjo

## CONSULTAS LABORALES

La Redacción de A.O. ve la necesidad de informar a todos los trabajadores afiliados a CC.OO. de Seat sobre COMO y DONDE realizar sus consultas laborales, dentro del Sindicato de CC.OO. del Metal y por medio de su Departamento Jurídico. Para mayor aclaración, nos hemos puesto en contacto con dicho Departamento, y nos han aconsejado que cuantas consultas se quieran realizar han de mantener un cauce canalizador de dichas consultas; por lo cual recomiendan que toda persona que desee realizar consultas laborales ha de pasar en primer lugar por el local del Sindicato del Metal, sito en calle Bailén, 46, bajos, donde se les informará de cómo y a través de quién realizar las oportunas diligencias que cada caso concreto se requiera, desde abogados, trámites, denuncias, etc.

Por lo que recomendamos a todos aquellos que vayan a utilizar de estos servicios, lo realicen según lo expuesto.

## NOTA DE LA REDACCION

Una vez finalizado, a juicio del autor, la serie sobre **Elementos de Marxismo** desarrollada en estos últimos números de A.O., agradece, con muy especial consideración, la buena acogida y audiencia que han tenido sus trabajos. Prueba de ello ha sido el reconocimiento prestado por algún lector, que movido de especial entusiasmo, se prodigó en cuchilladas sobre los modestos neumáticos del coche del firmante.

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

# EL CONVENIO Y LAS CENTRALES SINDICALES

Cuando este número de Asamblea Obrera salga a la calle ya estaremos en las deliberaciones del convenio.

Este convenio se enmarca a nivel general en una situación política en la que resaltan dos aspectos fundamentales: Los acuerdos de la Moncloa y las Elecciones Sindicales.

El marco político creado en el país tras los acuerdos de la Moncloa, facilita el que consigamos un CONVENIO CÓNSTITUYENTE. Los acuerdos de la Moncloa en lo que se refiere al Código de Derechos de los trabajadores, control de los trabajadores de las empresas públicas (la SEAT lo es), control de la Seguridad Social... incluso el tope salarial al 25 % de la masa salarial para 1977 y 22 % para 1978 facilita el que los trabajadores impongamos con nuestra lucha la plataforma reivindicativa en la que sean prioritarias las conquistas sociales, sindicales y de control, de la empresa sin perder poder adquisitivo.

Por primera vez negociamos un convenio con un Consejo de Fábrica y una Comisión Deliberadora elegida democráticamente y sin cortapisas por todos nosotros. Con la amnistía laboral conquistada y por tanto sin rehenes y sin el fantasma del despido sobre nuestras cabezas, este convenio es la prueba de fuego para el Consejo. Hay opciones sindicales a las que no gusta el Consejo porque es unitario y no por centrales; porque es asambleario y dicen que las asambleas son «el cáncer del movimiento obrero» porque fue elegido por listas abiertas y no por listas cerradas, porque cuenta con el respaldo de todos los trabajadores de SEAT como se ha demostrado en cada convocatoria que ha hecho y dichas centrales se sienten celosas de esto, incluso alguna se piensa que con el Consejo de Fábrica se pone en peligro su existencia como central (ese es su problema).

A nosotros si nos gusta, y nos gusta porque desde que nacimos estamos por la unidad de los trabajadores, estamos porque las asambleas manden y porque los trabajadores puedan elegir y revocar libremente a sus representantes, estamos porque esos consejos se coordinen y marchen hacia el Congreso Sindical Constituyente. Estamos también por la unidad de acción de las centrales pero sin olvidar que la unidad se hace por la base, por enmedio y por arriba. Sólo desde arriba no llegará nunca la unidad, hay que forzarla desde la base con organismos unitarios, con Consejos de Fábrica.

Pues bien, los «cerebros» de dichas centrales, podrían pensar: Si no apoyamos el convenio, si incluso hacemos inoperante la Comisión Deliberadora, si sale un mal convenio o adoptamos posturas maximalistas del TODO o NADA para quedar en NADA, el Consejo se desprestigiará y podremos ofrecer nuestra alternativa «salvadora» de que negocien las centrales y dividir definitivamente a los trabajadores en cada central y que cada cual defienda a los suyos.

A estos «cerebros» les recomendamos que palpen un poco entre sus afiliados para que vean que los trabajadores de SEAT queremos un convenio y no uno por Central, que la organización sindical que no apoye el convenio se las va a ver muy negras en SEAT y que se despidan de sus «opciones sindicales» si consciente o inconscientemente tratan de cargarse el convenio para cargarse el Consejo, que no les gusta.

Si hay que ir a las elecciones sindicales CC.OO. decimos que sea sobre la base de reforzar la representatividad y la operatividad del actual Consejo, sobre la base de que los trabajadores puedan votar a quien les dé la gana y sobre la base de reforzar la unidad del Consejo.

Nosotros no tenemos inconveniente en que se vuelva a elegir para ver si los actuales delegados cuantan aún con la confianza de los que les eligieron, a nosotros la representatividad no nos la da «Nadiusko», sino los trabajadores y si alguno de los delegados afiliado a CC.OO. ya no es representativo pues fuera y a elegir otro mejor aunque pensamos que antes de que vaya algún delegado afiliado a CC.OO. fuera por pérdida de representatividad irían antes otros de otras centrales.

En este convenio como siempre CC.OO. estará a la vanguardia. CC.OO. apoyará hasta con el último de sus afiliados a la Comisión Deliberadora, al Consejo de Fábrica, a las asambleas, a nuestro convenio colectivo. Esperamos que las demás centrales hagan lo mismo.



*Convenio: afecta a todos y todos debemos decidir*

Tanto en el Editorial como en el artículo en el que nos referimos al Pacto Político de la Moncloa, en el último número de Asamblea Obrera analizábamos la desastrosa situación económica que padece nuestro país y las dificultades políticas que se encuentra en el difícil camino hacia la libertad y la democracia. Desastre económico y dificultad política que, agravándose día a día, han hecho necesario el Pacto el Pacto de la Moncloa. Pacto que pesa sobre las negociaciones de nuestro convenio y al que nos tendremos que referir necesariamente, tanto desde posiciones favorables como desde posiciones contrarias.

## UNIDAD Y MOVILIZACION: NUESTRA LUCHA

En SEAT tenemos una gran experiencia de lucha y conocemos, en la práctica, que la unidad y la solidaridad es el fundamento de toda victoria obrera.

De un tiempo a esta parte, ha cuajado en nuestra empresa una gran pluralidad sindical, fruto de la mayor libertad que existe, de con-

cepciones políticas dormidas durante la Dictadura, de concepciones orientar la Dictadura, y de no haber sabido orientar la actividad de la última Junta Sindical para que pudiese tativa del conjunto de los trabajadores de SEAT.

Por lo tanto una tarea que no se puede descuidar ni un momento es la de procurar por todos los medios, que esta pluralidad tienda hacia la unidad y se aleje lo más efectiva y rápidamente posible de la división, porque si como ciudadanos estamos mediatisados por una ideología determinada, como trabajadores nuestros intereses son idénticos y las formas de conseguirlos coincidentes. Y continuamente lo vemos en la práctica, dos compañeros que, al iniciar su intervención ante una Asamblea, afirman mantener concepciones distintas, en muchísimas ocasiones, al terminar de hablar, es difícil encontrar en qué se contradicen. A veces, se originan verdaderas batallas dialécticas por cuestiones de detalle, pero en lo fundamental, estamos de acuerdo la inmensa mayoría de los trabajadores.

De algo que nos podemos felicitar es de haber creado el Consejo de Delegados, que a pesar de todas

sus insuficiencias y defectos, es nuestra mejor realización unitaria actual, debemos de ayudarle para que funcione cada vez mejor. Y ahora se nos presenta una gran oportunidad para reforzarlo, mejorarlo y proporcionarle garantías jurídicas reales: las Elecciones Sindicales y el Convenio Colectivo.

Pero nuestra fuerza no es sólo resultado de nuestra unidad, la movilización colectiva de todos los trabajadores es el eje de nuestras conquistas. Movilización continua y permanente, que hay que saber concretar en cada momento, en función de las posibilidades reales y de la correlación de fuerzas presentes.

## UN CONVENIO PARA TODOS

Sí, un convenio para todos, porque todos somos trabajadores. Desde el Pinche hasta el Jefe Superior hemos de sentir efectivamente que en el Convenio podemos defender y se defienden nuestros intereses ante el rival común: la Empresa.

# EL CONVENIO

Porque la otra alternativa, la de pretender un Convenio que reivindique los intereses de una parte de los trabajadores, puede conducirnos a que la otra parte, en lugar de acercarse e identificarse con la lucha común, sea cada vez un freno mayor y se vea impulsada a aceptar o mendigar favores personales a la Empresa, con lo que se verán obligados a devolver otros «favores» si quieren conservar aquellos, y ya sabemos en qué pueden consistir: en la represión, más o menos encubierta, de unos trabajadores por otros, con lo que salimos perdiendo todos, los unos porque encontrarán serios impedimentos para la lucha y los otros porque en lugar de reivindicar lo que es suyo, lo tendrán que mendigar dando a cambio algo diferente a un trabajo profesional.

¡Qué convenio tan diferente puede resultar de ir todos unidos a ir unos enfrentados con otros!

Pero también hay que pensar en los diferentes tipos de represión que la Empresa puede ejercer contra nosotros, entre otras, el *lock-out*, tanto como medida de fuerza contra el convenio como en un futuro por acción contrarrevolucionaria. Si esto sucede, hemos de estar preparados para hacer funcionar la empresa y para eso necesitamos la más decidida y entusiasta participación de todos los trabajadores desde el Pinche hasta el Jefe Superior.

Evidentemente se puede argumentar que no vamos a tener unos resultados espectaculares en lo que se refiere a la total identificación con la lucha por el convenio de los trabajadores con categorías elevadas, pero hace diez años también eran muy pocos los trabajadores de categorías inferiores que se identificaban con la lucha; por delante tenemos el que los jefes y encargados, con excepciones, no tienen hoy la misma actitud represiva que hace algunos años y la mayoría están convencidos de que su labor ha de ser técnica y de ninguna manera policíaca.

Y por último, este convenio ha de ser para todos, porque no podemos dejar ni un solo resquicio por el que

puedan introducirse los sindicatos amarillos o fascistas que están tratando de montar los acólitos de Suárez, Fraga y Blas Piñar.

## UN CONVENIO CONSTITUYENTE

En SEAT se han firmado 7 convenios y todos han tenido las mismas características, se firmaron bajo la presión que ejercimos los trabajadores pero sin la presencia de auténticos representantes nuestros en la mesa de las deliberaciones.

El 8º Convenio puede y debe ser diferente, porque si se firma será bajo la presión que ejerzamos y con la presencia de auténticos representantes nuestros en la mesa de deliberaciones.

Las condiciones en que se plantea esta nueva negociación son más favorables que las anteriores, pero al mismo tiempo nos compromete a mucho más, porque si se firma el convenio con el libre consenso de la mayoría de los trabajadores, estaremos obligados a respetar lo acordado. Por lo tanto no se puede firmar cualquier cosa, no se puede firmar el actual articulado del convenio con lo que presupone de aceptación del Reglamento de Régimen Interior, por ejemplo.

Por todo ello, y porque es necesario especificar claramente el tipo de relaciones laborales que han de regir entre Empresa y Trabajadores, que han de ser fundamentalmente distintas de las que han regido hasta ahora, es por lo que planteamos que éste ha de ser un Convenio constituyente.

Y no va a ser nada fácil. El interés de la Empresa puede estar centrado en conceder un pequeño aumento salarial, en la reducción de alguna hora de trabajo al año, la exigencia de un aumento en la productividad y pocas cosas más, procurando que todo lo demás se quede como está, por dos razones fundamentales: por su ineptitud, que no le permite

abordar la negociación con la suficiente flexibilidad y capacidad de alternativas, como ya demostró en las últimas deliberaciones, a causa de que hasta ahora lo ha podido sustituir con la represión y porque si la regulación de las relaciones laborales las deja en manos del actual Gobierno puede salir más favorecida y no se compromete a tanto como si llega a un acuerdo con nosotros.

Esto quiere decir que la negociación de este convenio no va a ser cosa de días, ni siquiera de semanas. Hay muchos problemas difíciles de solucionar de verdad por su propio cariz, cuanto más, si su resolución depende de una confrontación de intereses contrapuestos o divergentes. Al mismo tiempo, los trabajadores tenemos problemas urgentes que no admiten dilación, que se han de solucionar pronto.

Es ante todas estas razones, cuando no vemos más salida que la de hacer dos partes de la negociación de este convenio. La primera, que sería cuestión de algunas semanas, en la que se llegase a acuerdos claros y concretos sobre las reivindicaciones más urgentes y a otros acuerdos de principio sobre los temas más complicados. La segunda, que sería cuestión de meses seguramente, consistiría en qué diversas comisiones paritarias concretasen y articulasen los acuerdos de principio de la primera parte de la negociación, incorporándolos al texto del convenio, previa ratificación por las Asambleas.

Naturalmente que es muy laborioso y que a la empresa la pondrá histérica y a los trabajadores nos dará mucho trabajo, pero es la única forma de conseguir una convivencia en la empresa menos irracional que la que ha existido hasta ahora y es también la única forma de poder firmar un convenio lo suficientemente honroso como para que pueda orientar a los miles de trabajadores de otras empresas que nos consideran dirigente colectivo.

## ALGUNAS REIVINDICACIONES

Aunque en SEAT existen más de 25 conceptos salariales, el que ha originado más problemas en la discusión es el Salario Base más Plus Convenio. No en vano supone el 75 % del total de las percepciones aproximadamente. Pero, aunque no lo parezca a simple vista, la Empresa en la actualidad reparte a su antojo más de 40 tipos de salario entre letras y categorías desde el Pinche hasta el Jefe de 1<sup>a</sup>, y lo que quieren los partidarios de la tan discutida «escala» es reducir los 40 a 10 tipos de salarios, incluyendo en estos a los Jefes Superiores que no pertenezcan a la alta dirección de la empresa. Pero esto no se logra por medio de un acto voluntarista, ni por un «decreto» de los trabajadores que tienen más fuerza. Es necesario un amplio consenso de todos los trabajadores en las diferencias relativas que han de existir entre cada categoría, para que los 40 tipos se puedan reducir a 10, para evitar que ante los aumentos lineales la Dirección conceda las letras que quiera a los trabajadores que le interese y, por lo tanto, exista un gran número de trabajadores que se muestren pasivos o contrarios al convenio porque su salario depende más de los favores de la dirección que de la negociación colectiva. ¿Quién no se ha enterado del caudal de letras que se están dando ahora como forma de compensar los aumentos lineales? ¿Vamos a permitir que sea la Empresa la que aparezca como defensora de los intereses de una parte de trabajadores?

Para hablar de aumentos salariales, creemos necesario conocer las características que establece el Pacto de la Moncloa. Los aumentos no se preven sobre el salario mensual, sino sobre la «masa salarial bruta en cada empresa, incluidas las cargas fiscales y de Seguridad Social». En el cálculo de la masa salarial bruta todos los trabajadores, incluso el Director, todas las cotizaciones a la Seguridad Social y todo lo pagado por IRTP durante el año. La masa salarial bruta de 1977 puede crecer hasta un 25 % más que en 1976, en caso de haber crecido menos podemos reivindicar una paga que la sitúe en los límites del Pacto, y la masa salarial de 1978 puede crecer

hasta un 20 % con respecto a la de 1977. Al preverse la elevación del mínimo exento del IRTP y limitarse a un 18 % el crecimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social se puede prever que los aumentos sobre el salario real pueden estar situados entre el 21 y el 22 %.

Las primas es otra de las reivindicaciones importantes a considerar detenidamente, porque ante la casi nula represión que actualmente ejercen los mandos intermedios, con las excepciones de siempre, es la mejor forma que tiene la empresa para lograr que trabajemos más y para que paguemos la falta de producción, incluso cuando esta es ajena a nuestra voluntad, como son los paros por incidencia o inactividad. Esto concuerda con la necesidad de que seamos los trabajadores los que controlamos la producción. Este control podemos planteárnoslo de dos formas: esperar a conseguir el control total y mientras tanto ir haciendo un poco de demagogia, o empezar a tratar de controlar la parte que podemos controlar realmente. Y en esta segunda fórmula podemos reivindicar que el rendimiento exigible sea el normal (75) en lugar del habitual (94), con lo que obtenemos la posibilidad real de hacer variar la producción en más de un 30 % en función de nuestros intereses de cada momento.

La negociación de los tiempos de trabajo o de la producción descargando a los analistas de tiempos de la responsabilidad de dar tiempos absolutos y sustituyéndola por la de calcular tiempos relativos que sirvan de base para la negociación entre los representantes de la empresa y de los trabajadores afectados en cada caso, es otra reivindicación a conseguir.

La necesidad de aumentar la calidad y la productividad de SEAT es evidente. El problema es COMO aumentarlas. Los trabajadores no estamos dispuestos a que aumenten los ritmos de trabajo en toda factoría con la excusa de que hay una minoría de puestos que no están sobrecargados y en algunas cadenas el descanso de los relevos, da una impresión errónea de los ritmos que se mantienen. Entendemos que con la negociación de los tiempos o las producciones, se puede lograr que todos los trabajadores mantengamos unos ritmos similares, que el aumento de la productividad se ha de lograr fundamentalmente mediante el pase de algunos trabajado-

SEAT

## VII CONVENIO COLECTIVO

1973-74

... han pasado cuatro años

res indirectos a directos, con una política de aprovisionamiento, programación, diversificación, etc., de más alto nivel técnico y, en general, con una Dirección profesional y competente que elimine los muchos nidos de vividores que desgraciadamente existen en cantidad escandalosa.

Los trabajadores, hoy, estamos dispuestos a colaborar en las tareas de aumentar la calidad y la productividad, pero que quede bien claro que decimos colaborar y no rotundo a soportar resignadamente las decisiones unilaterales de la Empresa.

Las horas de trabajo efectivo al año, en la actualidad, son 1962, 83. Es evidente que son muchas, ya en las negociaciones pasadas la Empresa ofrecía 1928 para el año próximo. Aquí existen también diversas posturas, todos queremos los sábados fiesta, pero hay quien está dispuesto a alargar la jornada diaria y hay quien no lo acepta de ninguna manera, hay quien reivindica una disminución de las horas anuales de trabajo en un 10 %, que es lo que viene a suponer las 40 horas, el mes de vacaciones, etc., y hay quien está dispuesto a tratar de conseguir una disminución del 5 %, que supone hacer fiesta todos los sábados menos los que contengan una fiesta intersemanal y quizás

alargar un poco la jornada diaria. Evidentemente es un problema aún por resolver y que se resolvrán en el curso de la negociación.

El sistema de ascensos que rige en SEAT no le gusta a ningún trabajador. Los problemas de que sea la Empresa, por «libre designación» o por medio de los concursos preparados y calificados por ella, la que conceda los ascensos, origina problemas laborales, sociales e incluso políticos, al estar imponiendo en la práctica una nueva jerarquía de valores profesionales y culturales en función de sus intereses y de su nefasta y brutal forma de organizar el trabajo, muchas veces en contradicción con los intereses generales de la Sociedad y por supuesto de los trabajadores. Pero una vez superado el concurso sigue otro problema, poder ocupar una plaza para ascender de categoría efectivamente, cosa que está en manos de la empresa o de sus representantes, tanto asignarla como crearla o no, si no existe; cuestión que ha sido utilizada numerosas veces para evitar el ascenso de muchos tra-

jadores. Todo esto sólo se podrá solucionar estableciendo un sistema de ascensos, coherente y objetivo, que esté en función de los conocimientos y de la experiencia de cada trabajador e imponiendo que no nos sigan «adecuando» a los puestos de trabajo creados en función de los intereses organizativos de la Empresa, sino exigiendo puestos de trabajo en función de las posibilidades de cada trabajador, lo que significa un cambio radical en los criterios que hoy rigen en la empresa sobre la organización del trabajo. Todo lo cual significa que, si lo queremos hacer bien, la negociación de esto será larga y muy difícil. Claro que otra alternativa es retocar el sistema de ascensos actual, pero tenemos la casi seguridad de que va a servir de muy poco.

El problema del paro es fundamental y, aunque su solución real está a nivel del Estado, nosotros también podemos colaborar reivindicando la supresión de las horas extraordinarias y la jubilación a los 60 años con el 100 % del salario real.

La jubilación a los 60 años con el 100 % del salario real, tiene una parte de solución en la empresa, pero tiene también otra a nivel de los órganos del Estado (Mutualidades, Seguridad Social, etc.), por lo que hay que establecer una negociación paralela, que seguramente será laboriosa por la actual falta de liquidez de estos organismos, pero que hay que acometer si queremos llevar a buen fin esta reivindicación tan necesaria.

Otro problema de vital importancia es salir al paso de que esta o una futura crisis, arrastre a la SEAT a un nuevo expediente de regulación de empleo, con las nefastas consecuencias para algunos trabajadores que nos podemos encontrar sin trabajo, pasando a engrosar la enorme cifra de parados. Para evitarlo existen, entre otras, dos reivindicaciones que debemos asumir: la diversificación y reconversión de la producción y la supresión progresiva de la dependencia tecnológica de FIAT.

Ninguna de estas dos reivindicaciones son sencillas. La diversificación de la producción precisa de serios estudios de mercado que reflejen cuáles son las necesidades objetivas de la población, ligándolo a las posibilidades productivas de la empresa para que las inversiones necesarias sean las mínimas posibles. Una salida es la fabricación de material agropecuario, sobre el que Clua, parece ser, que ya tenía confeccionado algún estudio; pero la dependencia de FIAT, el INI y los grandes Bancos pueden dificultar la negociación, que de todas maneras se puede presentar difícilísima aunque necesaria. La progresiva supresión de la dependencia de FIAT, nos reportaría la supresión de las cantidades fabulosas que se pagan en concepto de royalties y asistencia técnica, pero para ello es necesario que los técnicos asuman su papel y tengan posibilidades reales de trabajo y estudio, y se sientan compensados, porque, desgraciadamente, los buenos técnicos se compran con dinero, y esto, hoy por hoy, sucede aquí, en Francia, en Rusia, en Alemania. Y es preciso que asumamos que tenemos que gobernar y dirigir, y esto se logra partiendo de las realidades y no de las ilusiones ni de los lastres del pasado. Esto enlaza con la reivindicación del control obrero de la producción y de la distribución,

A nuevo tiempos...  
nuevas estructuras

si los técnicos, profesionales y cuadros no están decididamente de nuestro lado, y esto en cada momento histórico se logra de diferentes maneras y a nosotros nos corresponde decidir cuál es hoy la mejor, estaremos «ladrando a la luna» durante muchos años.

Las garantías sindicales, que suponen una regulación concreta del tiempo para la actividad sindical, las limitaciones a la posibilidad de represión de los representantes, derechos de expresión oral y escrita, tablones de anuncios y murales, derecho de asamblea de taller, oficina y fábrica, funcionamiento de las comisiones de Seguridad e Higiene, Productividad, etc., Caja de resistencia, fondos propios del Consejo de Delegados, libertad de asesoramiento profesional y sindical con libre acceso a datos de la Empresa, intervención en la marcha de la empresa, desplazamientos de los Delegados por talleres, oficinas y el exterior, negociación permanente, etc., es otra negociación que no se va a poder saldar en unas cuantas deliberaciones del convenio, en-

tre otras cosas porque nosotros mismos lo tenemos muy poco concretado.

El Reglamento de Régimen Interior es preciso sustituirlo por un Código de Conducta que, incorporándose al Convenio, deje de ser un compendio de castigos, sanciones, amenazas y coacciones bajo el control exclusivo de la Empresa para transformarse en una regulación progresista de las relaciones entre la empresa y los trabajadores, en cuyo control participemos de una manera efectiva desde el mismo centro de trabajo.

Y aún quedan muchísimas reivindicaciones más que nos harían extendernos ilimitadamente y que, sin afán de ser exhaustivos, podemos concretar en: los salarios a percibir en casos de enfermedad y accidentes, las pagas extraordinarias, la formación permanente, la jornada flexible, las revisiones salariales, la readaptación de disminuidos físicos, el plus familiar, escuelas y guarderías, comedores, transportes o factorías, IRTP, las cuotas de la Seguridad Social y su control, el

servicio militar y civil, ayudas especiales en la desgracia, la asistencia sanitaria y médica, los viajes y las dietas, la cooperativa, el control y supresión de los accidentes, el trabajo tóxico, peligroso, penoso y nocturno, los anticipos y préstamos, las excedencias, etc.

Por último queremos precisar nuestra duda sobre las posibilidades reales de la Empresa para satisfacer la Plataforma completa, por lo que habrá que estudiar más seriamente en qué se puede ceder y en qué no debemos ceder durante las negociaciones, para poder seguir orientando las decisiones que han de tomar las Asambleas.

En cuanto al funcionamiento de la Comisión Deliberadora, debe de asumir que sirve a los intereses del conjunto de los trabajadores de SEAT y no a los objetivos o directrices de las Centrales. Sólo si estamos todos unidos ante el rival común: la Empresa, lograremos el mejor convenio posible.

A.O.  
- 1000 -

# FORMACION SINDICAL Y CULTURAL

Al hombre le anima un espíritu de superación, que le estimula a adquirir más conocimientos, nosotros los hombres de Comisiones Obreras no somos ajenos a él. Es importante tener cultura sindical, que ha de ser una de nuestras más importantes herramientas, para llegar a la meta que como clase tenemos planteada, la transformación de la sociedad.

Debemos tener ideas muy claras y concretas, nuestros planteamientos, serán tanto más firmes, en la medida que sepamos porqué, cómo y para qué los hacemos.

Cuando negociemos condiciones económicas, debemos conocer la situación de la Sociedad.

Si tratamos primas, hay que saber de Cronometraje y sus distintas técnicas.

Si estamos por una escala salarial, hemos de tener presente lo que es, su necesidad y cómo se establece, lo que hace imprescindible la Valoración de Puestos de Trabajo, para que esa escala sea justa y to-

dos nos sintamos identificados.

Somos conscientes de la necesidad de aumentar la calidad de los productos que fabricamos, ahí tienen un papel fundamental las Mejoras de Métodos.

Al efectuar una reclamación, debemos saber, cómo, cuándo, dónde y, a quién hacerla. Esos problemas que a diario se nos presentan en el trabajo, los tenemos que resolver nosotros, ello hace necesario tener conocimientos de Legislación laboral.

Hay que conocer el porqué de las cosas, ¿qué significa ser obrero? ¿qué es y cómo se forma el capital? ¿qué es la plusvalía? ¿qué entendemos por plusvalías absolutas y relativas? ¿porqué existen los sindicatos? El estudio y análisis de la Historia del Movimiento Obrero, nos puede ayudar a encontrar respuestas a esas preguntas.

El sindicalismo de nuevo tipo que queremos construir, ha de ser de participación, lo cual supone la co-

laboración responsable de todos, siendo esta tanto más efectiva en cuanto lo sea nuestra formación, ya que el principal enemigo del capitalismo es la cultura. Somos un sindicato reivindicativo y de clase, nos orientamos hacia la supresión de la sociedad capitalista, y la construcción de una sociedad socialista en la libertad, sobre la base de la autogestión, control de las empresas por el obrero, pero, para que sea posible, hemos de estar en condiciones de poder dirigirlas, si no lo estamos, no se realizará ese ideal.

La misión fundamental del secretariado de Formación, es promocionar la cultura sindical entre los afiliados, para ello organiza, conferencias, cursillos y mesas redondas, todos debemos colaborar en esa misión, con nuestra asistencia.

Si analizamos la historia llegaremos a la conclusión, de que la verdadera revolución se hace en la escuela.

Comisión de Formación



# PRODUCTIVIDAD

## Valoración de Puestos de Trabajo

### Generalidades

El procedimiento general para implantar en una empresa la V.P.T., es el siguiente:

1. — Se procura crear, entre los trabajadores, un ambiente favorable en torno del sistema; se suele hablar de la justicia, de la equidad, de «a cada uno lo suyo», etc.

2. — Se elige una escala de factores de las muchas que existen y se «adapta» a las necesidades de la empresa, o bien, se crea una nueva. Esta escala, consiste en dar un número a cada una de las particularidades, que se supone, que puede exigir de un trabajador un puesto de trabajo. Este número suele ser mayor cuanto mayor se considera que es la importancia de la característica requerida.

Exponemos a continuación una de las escalas más utilizadas en nuestro país.

3. — Se analizan los distintos puestos de trabajo que se desea valorar y se observa si en cada uno de ellos se precisa instrucción, esfuerzo, responsabilidad, etc., en cuál más y en cuál menos, comparándolos entre sí y asignándoles, en función de esto, unos números mayores o menores respectivamente, por cada factor. Finalmente se suman los puntos que dan la calificación.

4. — Las calificaciones así obtenidas, suelen repercutir en el valor de las primas e incentivos y en la categoría profesional de los trabajadores que ocupan los puestos que se han valorado.

En esta parte de la Organización del Trabajo nos encontramos, con conceptos arbitrarios e inexactos, como se razona a continuación:

— Nadie ha demostrado cuáles son las bases científicas u objetivas de donde se ha partido para la elección de las características a valorar y menos de su valoración concreta.

— El sistema carece, incluso, de racionalidad en tanto que hay muchas características que no se pueden sumar entre sí, por ejemplo: unas características óptimas de instrucción son 70 puntos, de responsabilidad sobre procedimientos de fabricación son 25 puntos y de fuerza física son 50 puntos; si sumamos una gran instrucción y mucha responsabilidad nos da 95 puntos, que pueden corresponder a un jefe de sección, y si sumamos una gran instrucción y mucha fuerza nos da 120 puntos, que su conjunto en la industria no se suele emplear para nada.

— Al analizar las puntuaciones que han obtenido los distintos puestos de trabajo que se han valorado, se descubren «a ojo» discrepancias y desatinos muy grandes, esto se soluciona retocando las pun-

taciones hasta que parezcan aceptables y justificándolo como una de las partes del procedimiento, que requiere la comparación entre sí de los distintos puestos de trabajo que se valoran.

En general se puede afirmar que la Valoración de Puestos de Trabajo proporciona invariablemente resultados predeterminados por la empresa.

Tal como se suele aplicar por las empresas del V.P.T. provoca una separación real entre el puesto de trabajo que se ocupa en la industria y el título oficial, la categoría profesional del trabajador y su capacidad real. Por lo que aparece una desconexión entre los conocimientos y experiencia que se adquieren fuera de la empresa, bien sea en escuelas, universidades u otras empresas y los que se requieren

#### PUNTUACION SEGUN EL METODO DE CLASIFICACION DE LA N.E.M.A.

Factor	Puntos asignados a los grados					Total posible de puntos
	1	2	3	4	5	
<i>Calificación profesional:</i>						
1. Instrucción .....	14	28	42	56	70	
2. Experiencia .....	22	44	66	88	110	
3. Iniciativa y habilidad .....	14	28	42	56	70	250
<i>Esfuerzo:</i>						
4. Físico .....	10	20	30	40	50	
5. Mental o visual .....	5	10	15	20	25	75
<i>Responsabilidad con respecto a:</i>						
6. Maquinaria o procedimientos de fabricación .....	5	10	15	20	25	
7. Materias primas o productos fabricados .....	5	10	15	20	25	100
8. Seguridad de los demás .....	5	10	15	20	25	
9. Trabajo de los demás .....	5	10	15	20	25	
<i>Condiciones del empleo:</i>						
10. Condiciones de trabajo .....	10	20	30	40	50	
11. Riesgos inevitables .....	5	10	15	20	25	75

para trabajar en ésta.

Algunas de las consecuencias de la implantación de la V.P.T. son:

— Se tiende a sustituir el valor profesional de los trabajadores por el valor del puesto de trabajo que ocupan, lo cual pude suponer, a la larga, una despreocupación de la promoción personal de los trabajadores a la espera de que se les cambie de puesto de trabajo.

— Con la implantación de este sistema, los trabajadores, van perdiendo sus conocimientos generales y sustituyéndolos por los específicos del puesto que ocupan en la empresa, con lo cual aumenta el sentimiento de inseguridad y el miedo al despido, se hacen más adaptables a las necesidades de la em-

presa y puede aumentar la división entre los trabajadores al establecer, como consecuencia de las nuevas categorías que surgen, diferencias salariales y profesionales al margen de las capacidades reales de los trabajadores.

— La empresa puede simplificar, de esta forma, la contabilidad, el control de costes y el de producción, al independizar los costes de los productos de la categoría del trabajador que los fabrica.

— Puede surgir un conflicto entre la gran empresa que tiende, cada vez más, a ejercer una función hegemónica y monopolística en lo que se refiere a la creación de valores «sociales» y sobre todo profesionales, adaptados a los nue-

vos métodos de producción, y la sociedad circundante (cultura, educación, formas de vida, etc.) que no posee la rapidez y capacidad de transformación de la tecnología y que posiblemente tampoco le interesa, pudiéndose ver obligada a defender su autonomía en este terreno, máxime cuando en multitud de casos sus intereses no son coincidentes.

— Muchas empresas utilizan este sistema para valorar más los puestos de trabajo que más les interesan en cada circunstancia, por ejemplo los más conflictivos, o en los que existe más escasez de mano de obra, etc., y no los más importantes.

**La Comisión de Productividad**

## SEGURIDAD E HIGIENE

Existe dentro de Factoría, una serie de discriminaciones de orden social y técnico que atacan de forma agresiva y violenta la dignidad y los derechos humanos de los trabajadores. La Empresa se pasa por alto los principios básicos de convivencia social, de Seguridad, Prevención e Higiene en el Trabajo. Desde sus comienzos ha provocado descaradamente, con mentalidad fascistoide, un muro infranqueable y de racismo social entre los trabajadores y mandos. A cada momento tropezamos con una serie de irregularidades cotidianas, respecto a la convivencia social y laboral entre mandos y obreros que fusionados con las malas condiciones de trabajo y falta de seguridad, crea un ambiente propicio para la monotonía y el desinterés en el trabajo.

Hablando de seguridad nos hace gracia estos anuncios o cartelitos que de vez en cuando la Empresa hace pegar por todas las paredes de los talleres. Ahora por cierto corre un cartelito que dice: «TU OIDO UNA PIEZA VITAL, PROTEGELA» y al lado hay otro cartelito que reza: «PARA CONSERVAR ESTA PIEZA USA LOS PROTECTORES ACÚSTICOS». No es cuestión de protegerse, la Empresa debe evitar o al menos reducir los ruidos. No sirven para nada los protectores acústicos

en un ambiente en que el número de decibelios es casi doble de lo normal.

También hace muy pocos días, un compañero que trabaja en la cadena del modelo 127, se rompió la mano. Analizando el caso se comprobó de que el sistema de fijar los brazos oscilantes de dirección para su posterior apriete, se hacia a lo bestia, sin utilaje de protección. La empresa ha esperado que el compañero se rompiera la mano para equipar dicho trabajo de la protección necesaria. Otro caso es el del compañero de la cadena del modelo 133 que por falta de protección, al fijar el muelle en el amortiguador, le saltó el muelle a la cara con la dureza bestial de un solemne puñetazo. Lo lamentable y significativo del caso es que el ingeniero al no ser informado de lo sucedido por los jefes, no se enteró hasta que el Comité de Fábrica expuso el problema. Se comprende porque existen muchos jefes de una incompetencia técnica y laboral sorprendente. Estos jefes están destinados a vivir y trabajar con temores y dudas, con un miedo incontrolable a las amonestaciones de sus superiores. Luego, claro está, descargan toda esa incompetencia en una represión incoherente hacia los trabajadores. Ello es admisible cuando aquí en

SEAT todo se ha hecho a dedo y cuando se tiene como base estructuras jerárquicas represivas.

No piden que colaboremos para el mejoramiento de nuestra seguridad. Pero cómo. ¿Qué tenemos que hacer cuando estamos hartos de avisar a la Dirección que por las tapaderas de los pasillos que son para el desagüe o para otros fines, emanen en días lluviosos unos desagradables y pestilentes olores fétidos continuos, como cuando uno vomita en tus mismas narices un eructo caliente a consecuencia de la descomposición agria de los residuos fermentados del aparato digestivo. Estos fuertes y corrompidas olores, producen en algunos trabajadores síntomas de náuseas y mareos.

Nos piden Seguridad e Higiene y comemos el bocadillo en el suelo, mezclados con la suciedad, con los humos, los ruidos y las grasas.

En fin, las malas condiciones de trabajo, los ritmos extenuantes de producción, la contaminación, los ruidos enloquecedores, la falta de espacio para trabajar y la fatiga no se soluciona pegando cartelitos graciosos. Creemos que para que existan unas buenas condiciones de trabajo y seguridad, es necesario cambiar el poder político y social en que vivimos.

**Comisión de prensa T-7**

# Técnicos y administrativos

## CONVENIO

Se han iniciado ya las negociaciones del Convenio Colectivo, partiendo de una Plataforma reivindicativa elaborada con los resultados de una encuesta que, a nuestro juicio, adolecía de serias deficiencias. Repasando esta Plataforma vemos que, con excepción del horario flexible, no se recoje ninguna otra reivindicación específica de nuestro grupo profesional.

¿Qué significa esto? Significa que los esfuerzos que hemos venido realizando, no han sido suficientes y que debemos seguir insistiendo con más fuerza para lograr que, nuestras necesidades y aspiraciones, sean asumidas por la Comisión Deliberadora y el conjunto de los trabajadores, ya que cualquier conquista de cualquier grupo de trabajadores, favorece al conjunto, aunque no sea de una forma directa.

Nuestras principales reivindicaciones las expresamos una vez más con el deseo y la exigencia de que sean asumidas junto con las generales:

— Concreción de las funciones técnicas de los mandos con supresión de todo tipo de trabajo de características policiales.

— Exigencia de que se organize la Empresa, de tal forma, que nuestro trabajo pueda ser de verdad efectivo y ayude a incrementar la productividad y la calidad sin que sea a expensas de los trabajadores directos. Queremos autonomía en el trabajo, queremos que se nos deje trabajar bien, y no se frenen sistemáticamente nuestras iniciativas, queremos renovar y ampliar nuestros conocimientos periódicamente, sufragado por la Empresa.

— Reconocimiento de los títulos académicos, sistema de ascensos de categoría coherente y objetivo, en función de los conocimientos y experiencia de cada trabajador, eliminando los ascensos por «enchufe», esquirolaje de los «pelotas», etc.

— Establecimiento de una escala salarial, que elimine la arbitrariedad de la Empresa en la concesión de letras y establezca unas diferencias justas. Mantenimiento, como mínimo, de nuestro poder adquisitivo.

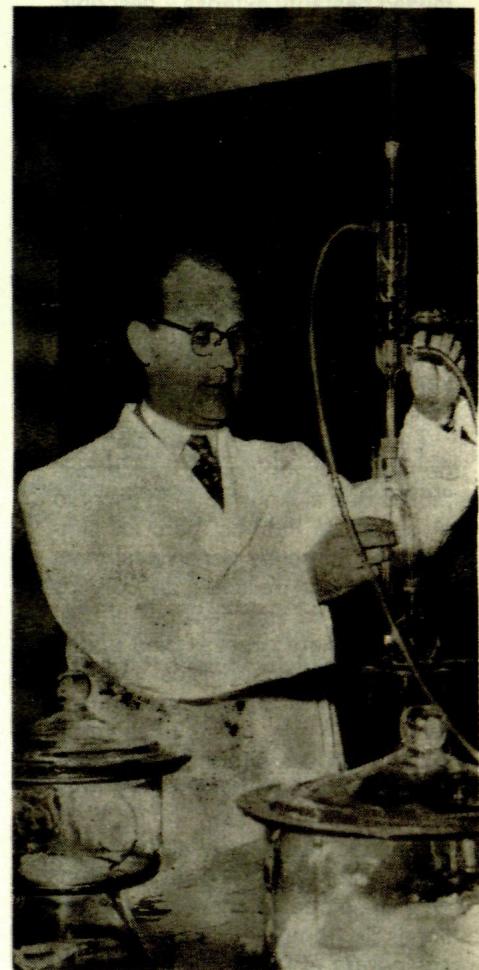
— Supresión de la dependencia tecnológica del exterior, eliminando el desprecio que la Dirección siente por nuestro trabajo, concreción de una fecha tope (10 años).

Entendemos que hay que plantearse más seriamente cómo se va a responder a las demandas de la Empresa de obtener más productividad por medio de incrementar las primas, porque, ¿qué alternativas concretas hay elaboradas?

Hablamos de Control de la Producción por parte de los trabajadores pero, ¿cómo se llevará a cabo?, en este aspecto creemos que nuestro colectivo tiene importante papel a jugar. La alternativa al respeto va a consistir en efectuar un cómputo de piezas mecanizadas o montadas, al rendimiento que se establezca con la mano de obra necesaria para esta producción, y por tanto se controlará el equilibrio entre producción diaria y mano de obra presente para que no se produzcan variaciones en el rendimiento que debe ser quien condicione la prima, o ¿se buscarán otros sistemas de control?

El tema del Control de la Producción, como el de la Gestión, están en abstracto en la Plataforma, y no es que se deban concretar ahora en un articulado, pero sí se deben discutir, y los trabajadores debemos saber cuál es la actitud que nos va a beneficiar.

De la misma forma, difícilmente va a acceder la Empresa a soltar un solo sábado si no se produce un incremento de la jornada diaria de 7 h. 50 m. a 8., sin variación del cómputo anual, tal como planteaba



La información de viva voz hay que hacerla en todos los lugares donde haya trabajadores.

la vez anterior. Este aspecto no ha sido reflejado en la encuesta, ni se discuten los pros y contras para saber qué actitud tomar en caso de repetirse la situación.

Todos estos temas, más los específicos nuestros, como condiciones de trabajo en las oficinas etc., debemos esforzarnos en discutir y hacer que lleguen a nuestros organismos organizativos. Para que nuestras reivindicaciones se reflejen en los planteamientos generales y podamos ayudar con nuestras aportaciones a los demás compañeros para solucionar en la mejor forma los problemas que a todos nos atañen.

Coordinadora de Técnicos y Administrativos  
i Hemeroteca General  
CEDOC

# TALLERES

Los problemas que agobian a los compañeros que trabajan en la sección 120, del taller 1, tienen una pluralidad bastante extensa y describirlos todos sería muy difícil. Lo que me han contado cinco compañeros ha sido algo por desgracia, no insólito. No cabe por menos pensar que las grandes industrias capitalistas que se desarrollaron al amparo del franquismo y de unos mandos perfilados por él, supeditaban lo racional a la producción, producir, producir... Este verbo, ha creado tensiones, enfrentamientos y numerosísimos *affaires*, además de perjuicios físicos interminables e irreversibles.

La Apocalipsis de la sección 120 no tiene relación con el Apocalipsis bíblico que el Apóstol Juan escribió en la isla de Patmos, pero los símbolos que describe vienen a mi mente como algo relacionado con los problemas de esta sección; la bestia de las siete cabezas bien podría encarnar a personajillos que se mueven como reptiles apoyando a ese Dragón que en sus uñas carnívoras y en sus alforjas mugrientas acumula miles de millones. La oposición al Dragón está en las siete trompetas dispuestas al toque de diana, para juzgar al gran monstruo; en el caso que yo entiendo, son millones de trompetas las que dan voces contra el Dragón. Yo he escuchado no a cinco trompeteros de la 120, pero sí a cinco compañeros que tienen como la mayoría de los de esta sección, conciencia de sus problemas. Ellos han sintetizado a grandes rasgos, lo que creen problemas graves y prioritarios. Estos cinco compañeros, que hicieron un balance histórico de las luchas habidas hasta ahora, han recordado buenos y malos momentos, así como hombres honestos y hombres dignos de desprecio.

Del grupo 42, habla José Mongoose:

*«El mal acondicionamiento de los tubos de escape, produce gases. Hemos batallado con Seguridad y nos cambiaron un sistema por otro,*

*pero seguimos tragando gases. La cadena que suspende los motores no tiene seguridad alguna. Inventaron un nuevo método que no se utiliza. Antes de poner los ganchos se desplomaron varios motores. En la sala de pruebas hay numerosos aceites que nos hacen correr grandes riesgos, al producirnos resbalones, dado que el suelo es de baldosa».*

## ¿Solución?

*«La solución sería que pusieran rejillas metálicas por debajo de la guía».*

Rafael Rosa Ortiz, del grupo 01, con voz serena pero segura, nos habla del problema de los turnos:

*«Los compañeros no están de acuerdo con algunas opiniones del Comité que creen que el grupo quiere la noche. La noche no la quieren. Está a la vista que había 3 turnos hace bastante tiempo; cuando quitaron el turno de la noche hubo alegría en todos nosotros. Pero esto se consiguió gracias a la lucha del año 71. El problema que ahora tenemos es que quieren meter los tres turnos en dos. Si en tres turnos no tenemos espacio suficiente para trabajar ¿cómo nos meten en dos? Es imposible que los compañeros de la cadena 124 trabajen. Era imposible trabajar en aquellas condiciones. Entonces, nos pusieron la cadena al ritmo anterior a los 20 hombres, intentando la Empresa que hubiese la misma producción que cuando trabajaban 30, igual que en los tres turnos. Nosotros escogimos la noche con la condición de que, en el plazo de seis meses fuera abolida. Que alargasen la cadena como solución, y la Dirección lo aceptó así; por lo tanto nosotros decimos rotundamente no a la noche».*

Otra voz rotunda que también dice no a las medidas higiénicas que rigen en su grupo, el 0,5; se trata del compañero Francisco García Rodríguez.

## ¿Qué pasa con los medios higiénicos?

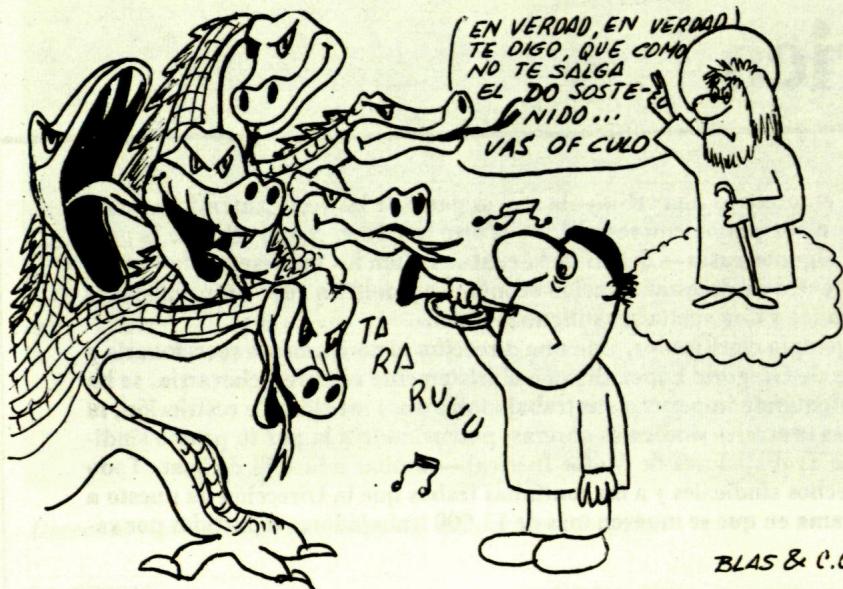
*«La distancia a que se encuentran los lavabos no permite lavarse las manos a la hora del bocadillo. Esto se denunció en su día y por parte de la Dirección no hubo respuesta. Luego los compañeros que trabajan en los sub-grupos hacen un esfuerzo físico para adelantar la faena en el momento de ir a hacer sus necesidades. Los compañeros de la cadena aún lo tienen peor: toca el timbre para comer y en ese momento para la cadena. Cuando si mal no recuerdo, la Dirección les tiene que conceder 5 minutos para que laven sus manos a la hora del bocadillo y de plegar. Esto está en el convenio vigente que la Empresa no cumple. Otro problema es que hay mucho aceite en el suelo y al coger piezas muy pesadas, corremos el riesgo de resbalar; ni tienes calzado que te proteja ni intentan dar solución».*

La Dirección que en muchos puestos de trabajo como es Mecánica, que no tiene que ir al ritmo de la cadena, ha puesto piletas ¿por qué no las instala aquí? García Rodríguez prosigue señalando el problema del medio ambiente:

*«Hubo lucha y paros en verano contra el calor. En los pasillos hay una temperatura de 35 a 38 grados. No se llegó a comprobar la temperatura en el puesto de trabajo, que subiría más. Se le pidió a la Casa levantar los techos del taller u otra solución; la respuesta fue que no tenía presupuesto para realizar lo demandado. Hubo una alternativa sindical que consistía en manguera de riego intermitente instalada en la cima del taller para enfriar las uralitas; la Casa dijo que esto era muy costoso».*

El compañero Cipriano Panadero, del grupo 41 (sala de pruebas), nos dice:

# LA 120, UNA SECCION APOCALIPTICA



BLAS & C.O.

«Los trabajadores que estamos en la sala de pruebas no cobramos una categoría adecuada. Si, consideran que el puesto de trabajo es verificación, con una categoría mínima de oficiales de 2º. No la conceden porque según jefatura, faltan 41 puntos para conseguirla. Los trabajadores en estas circunstancias, no nos hacemos cargo de la calidad de los motores si no somos retribuidos por una categoría superior a la de 3º. Fuimos amonestados tanto verbal como por escrito algunos compañeros, debido al caso reciente de que llegó a la fábrica de Pamplona un motor sin bomba de aceite; confirmado el operario que había producido dicho motor. Es imposible probar un motor sin bomba de aceite. La Jefatura insiste en amonestarnos pero no se nos puede pedir responsabilidad alguna ya que no se nos reconoce nuestra especialidad y como nosotros, hay muchos en toda la factoría que tienen que reivindicar la justa remuneración que les pertenece. Con esto, queremos dar a entender hasta qué punto se nos quiere responsabilizar del puesto de trabajo».

Lorenzo Martín Arroyo, del grupo 23, señala divergencias entre trabajadores y mandos intermedios sobre puestos de trabajo. Lo que todos

tenemos que reconocer es que el trabajador es la persona que conoce mejor el mecanismo de las máquinas y al que menos opciones se le conceden en el momento de decidir sobre un puesto de trabajo más racional. Martín Arroyo nos habla de estos contratiempos.

«Hubo follones hace un mes, debido a los ritmos de trabajo y a la mala distribución de las cargas. Estas, las distribuye el encargado junto con análisis de tiempos. Vino un maestro de análisis de tiempos, al cual se le hicieron unas preguntas, sin darnos una contestación satisfactoria, puesto que los tiempos que ellos dan, los hacen bajo su criterio, muy distante de la práctica. El trabajador no está de acuerdo con las teorías de este maestro que dice que se trabaja al 97 %, cuando en realidad, se va al 100 %. Todo esto, responde a que antes el operario se le daba más carga y lo hacían sumisos, sin rechistar. Hoy, los trabajadores estamos más concienciados y también somos cada vez más responsables, por eso no acatamos estos ritmos penosos».

Al principio, hablaba de una larga historia de la 120, de las luchas que en ella se consolidaron y se expansionaron a toda la factoría, como en 1971. Recordaban a luchado-

res como Santos, García, Mojónero, Lozano y a tantos otros que participaron en la lucha por mejorar su dignidad como trabajadores. La otra cara de la moneda nos la sigue relatando Martín Arroyo:

«Los mandos llegaban a coaccionar bárbaramente a los trabajadores tomando venganzas cuando llegaba la ocasión. A mí me sancionaron en el 74, por sacar un café después del bocadillo, con 5 días de suspensión de empleo y sueldo y falta grave por cinco años. Amor, alias el capi, que ahora pasa por un gran demócrata, fue en otros tiempos un apresor de obreros; o el Gerri, el cual era parecido a un policía cuando nos despidieron en el 75 y Avelino, hombre clave en oprimir a los compañeros de la 120.

Cuando todos coinciden con las palabras de Arroyo, el delegado Juan Alvarez, del grupo 01, dice con relación al turno de la noche.

«Nosotros estamos radicalmente contra el turno de la noche. Que quede claro. Cuando fuimos a hablar con el señor Martín Benito, nos hecho en cara que nosotros estábamos cabreados porque nos quitaron la noche. Nosotros le dijimos tajantemente que no queremos la noche. Entonces Martín Benito nos llamó por segunda vez, creía que nosotros queríamos el turno de noche. Dijo además, que la Jefatura de Sección, había manifestado que queríamos este turno. Después, llegamos al acuerdo con él de pedirle explicaciones a los jefes. Y también quedamos con el ingeniero jefe, Casado, que, mientras se alargaba la cadena, volviamos al turno de noche como solución momentánea, entendiéndose que cuando estuvieran alargadas las cadenas, dejaríamos de hacer turno de noche. Nosotros les dimos un plazo de seis meses».

Cuando nadie quiere convivir con la noche, las trompetas proletarias claman por un nuevo día ...

# Intentos desestabilizadores

## en Motor Ibérica

### ZONA FRANCA

Si la crisis de la pequeña y la mediana empresa es una crisis —la mayor parte de las veces auténtica— consecuencia de la falta de planificación y de la mala gestión empresarial, no ocurre lo mismo con la crisis de la gran empresa —de la que ya comienzan a darse algunos casos— detrás de la cual se hallan los intereses de las multinacionales y en muchas ocasiones claros intentos de desestabilización económica y política cuyo fin principal es forzar una involución en el proceso democrático y una vuelta al «antiguo régimen».

Motor Ibérica en este contexto es un ejemplo clarificador. Con una dirección históricamente reaccionaria y unida a la Dictadura por nombres como los de Gregorio López Bravo o el tristemente célebre Echevarría, se ha sacado de la manga una crisis fantasma, intentando imponer a sus trabajadores unas medidas de restricción, al mismo tiempo que se niega a reconocer a las centrales sindicales obreras, potenciando a la par su propio sindicato —SITMI (Sindicato Independiente de Trabajadores de Motor Ibérica)— similar a la CTI de Seat. Todo ello unido a la práctica inexistencia de derechos sindicales y a las continuas trabas que la Dirección ha puesto a la amnistía laboral, esbozan el negro programa en que se mueven más de 13.000 trabajadores repartidos por varios puntos de la geografía nacional.

### UNA DIRECCION REACCIÓNARIA

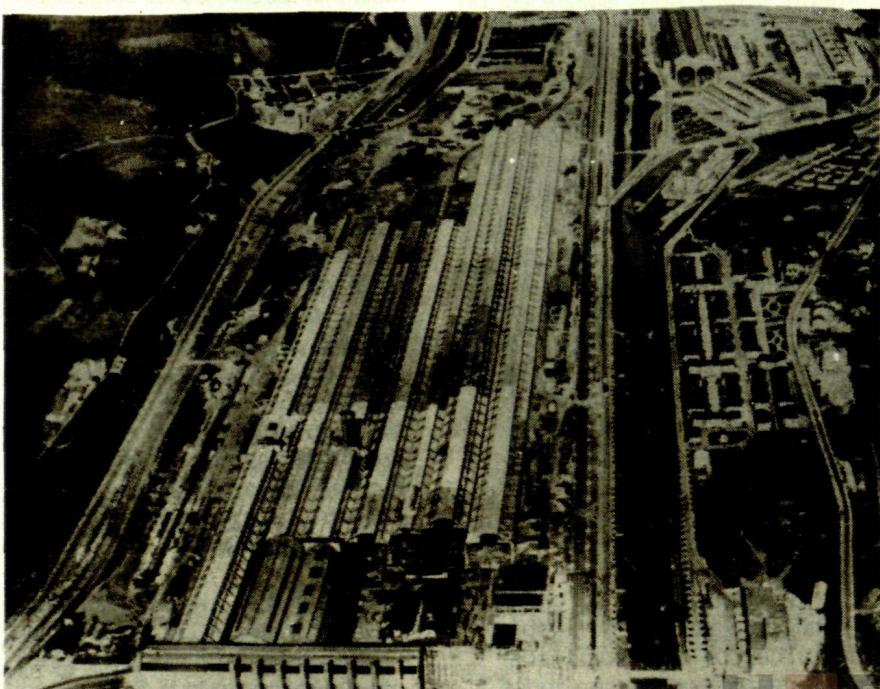
En la huelga del 76 el Movimiento Obrero de Motor Ibérica sufrió un golpe muy duro, sus hombres más representativos fueron despedidos y prácticamente su organización se fue a pique saliendo mayormente perjudicada Comisiones Obreras. Pero a pesar de ello la labor ha continuado y el Movimiento Obrero ha vuelto a resurgir nuevamente con la misma pujanza que antes.

Sin embargo, su dirección no ha evolucionado quedándose encasillada en los antiguos métodos represivos y en la negativa a todo diálogo con los trabajadores. Ante los continuos intentos de las centrales sindicales obreras para adelantar las elecciones sindicales y crear un organismo representativo y democrático en la fábrica, tal y como se ha hecho en otras muchas empresas —entre ellas Seat—, la dirección no solamente se ha negado rotundamente sino que ni tan siquiera ha reconocido a las centrales sindicales. El motivo de ello es bien

sencillo: el actual jurado —no representativo— les cumple a las mil maravillas ya que no es el jurado de los trabajadores, pues los hombres más representativos fueron despedidos, sino el de la empresa. Lo mismo se puede decir en lo referente a la amnistía laboral; a la dirección no le interesa en absoluto el readmitir a los elementos «con-

flictivos» que fueron despedidos en el 76.

Por si esto fuera poco, la celebración de asambleas en fábrica ha de hacerse de una forma que podríamos denominar legalmente clandestinas, ya que se mueven en un ambiente de falta de libertad y de continuas amenazas y coacciones por parte de la dirección.



Las multinacionales atacan. Objetivo: desestabilizar



**Derechos sindicales: lo que la ley da, los patronos lo quitan**

## LA CRISIS

A raíz del Pacto de la Moncloa, la dirección de Motor Ibérica comienza a plantearse la crisis aduciendo falta de liquidez en el mercado y existencia de grandes stocks que no tienen salida, todo ello, claro está, sin precisar datos. Las medidas que propone son las de elaborar un calendario laboral en el cual los perjudicados son los trabajadores con quince días de suspensión de empleo, al mismo tiempo que dice que en caso de no aceptarse este calendario se verá en la obligación de presentar expediente de crisis. Por otra parte, las medidas que no propone, pero que ya ha adoptado, son las de reducción de pedidos a proveedores y retraso de pagos, con toda la repercusión que esto tiene en la pequeña y mediana empresa. Quizás aquí se encuentre el verdadero motivo de la «crisis» de Motor Ibérica: hundir a la pequeña y mediana empresa logrando así matar dos pájaros de un tiro. Por una parte, deja la puerta abierta a las multinacionales que se asentarian sobre la ruina de la pequeña empresa —no hemos de olvidar que Motor Ibérica forma parte de una multinacional: la Massey-Ferguson— y por otra, ayuda a la desestabilización, aumentando el paro y el

malestar entre los trabajadores y oponiéndose por completo al Pacto de la Moncloa, cosa lógica, por otra parte, si tenemos en cuenta que se verá obligada a la amnistía laboral (150 despidos) y al reconocimiento de las centrales sindicales y de los derechos del trabajador con la posibilidad del control democrático de la empresa, asuntos en los que se muestra muy reacia.

La respuesta de los trabajadores ante la propuesta de crisis de dirección ha sido de rotunda negativa mientras no se proporcionen datos. «En las dos asambleas celebradas en los locales de la AISS con asistencia de personal de las tres factorías de Barcelona (Zona Franca, Poble Nou y Montcada) hemos acordado boicotear la votación que la empresa pretende hacer para implantar el calendario laboral. La crisis no la vemos clara y mientras no conocamos el resultado del informe económico no la vamos a aceptar», nos dice un compañero de la factoría de Zona Franca.

Y la crisis está tan poco clara que —según un informe de la Banca Mas-Sardá— Motor Ibérica ha aumentado sus ventas en un 47 % durante el presente año. Si a esto sumamos que todavía se hacen horas extras, sin apenas reducción, aún se ve menos claro el intento de «reducir» el calendario con cargo al trabajador.

## CONCLUSIONES

Si la crisis de Motor Ibérica no parece estar tan clara, lo que sí parece estar suficientemente claro son los intentos de desestabilización para forzar una vuelta a los viejos tiempos donde la dirección campaba a sus anchas como señor feudal sobre sus vasallos.

Ante todo esto urgentan las elecciones sindicales para poder hacer frente a toda esta situación. «Comisiones Obreras propugna una candidatura unitaria de todas las centrales obreras democráticas para poder enfrentarse a la dirección con fuerza suficiente y al mismo tiempo contrarrestar la influencia del sindicato amarillo (SITMI) potenciado por la dirección» nos dice nuevamente un compañero de Motor Ibérica.

Urge también el control democrático de la empresa para evitar la desestabilización y una regulación de los derechos del trabajador, del mismo modo que la exigencia a la patronal del cumplimiento de los acuerdos de la Moncloa. Ante los intentos de boicotear dichos acuerdos por parte de la patronal, la postura de los trabajadores ha de ser conjunta y energética para poder ejercer una presión suficiente obligando a su cumplimiento. En caso contrario los sacrificios habrán sido en vano.

# SEAT-MARTORELL

## El comedor nuestro de cada dia...

La opinión generalizada de los sufridos productores que tenemos la desdicha de «gozar» saboreando los succulentos y deliciosos menús con los cuales nos obsequia diariamente la Sección de comedores de la Sociedad Española de Automóviles de Turismo, la misma es de INDIGNANTE, NOCIVA, INTOLERABLE... muchos y parecidos epítetos son los manifiestos que se escuchan.

Infinidad de maltrechos estómagos, y cantidad de afecciones a nuestra integridad física motivan la repulsa más firme a este «arma» que nos mata impunemente: «comida» SEAT.

Es por tanto en defensa propia (la de nuestra salud) que elevamos a coro, manifiesto a viva voz, unánimemente: BASTA!, BASTA YA DE ENGAÑOS Y JUEGOS MORTALES CONTRA NUESTRA SALUD!

¿QUALES SON NUESTRAS RAZONES?... lean, lean...

La comida que nos ponen en bandeja es pura bazofia, carente de cantidad suficiente, calidad y condimento.

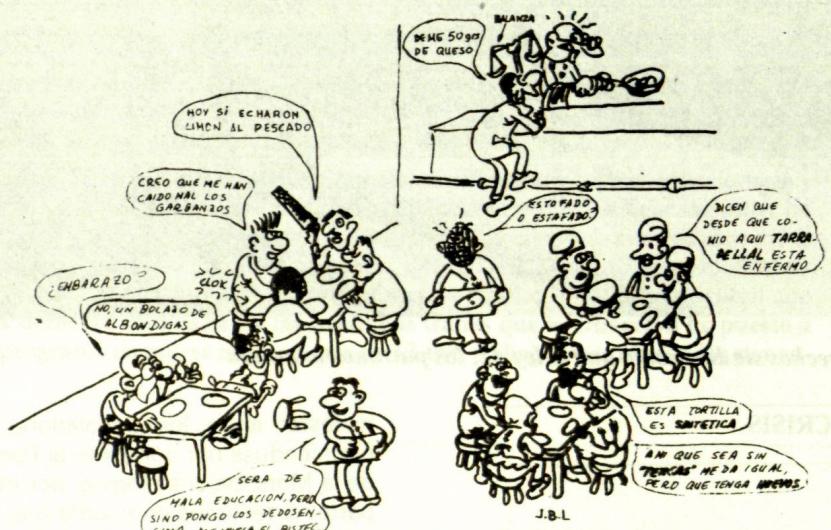
Minutas repetidas y carentes de las mínimas calorías necesarias, proteínas y vitaminas que puedan ofrecer una subsistencia o resistencia de varias horas.

Los cubiertos denominados régimen son repetitivos hasta la saciedad, teniendo una variación, carente de estudio adecuado para aquellos a quienes están destinados.

En nuestras razones tienen cabida todas aquellas que cada uno de nosotros tenemos en mente, pero por no hacer interminable esta lista, nos limitamos a referenciar unas cuantas.

1. ¿Quién interviene en la confección del menú?

2. ¿Quién controla el valor calórico y su composición. Apuntamos por nuestra cuenta un dato referente al valor calórico; se precisa en general unas 2.500 a 3.000 calorías por día y persona repartiéndolas en la forma siguiente: Desayuno: 250,



comida: 1.500, merienda: 250 y cena 500.

En cuanto a la composición de la dieta las proporciones deben combinarse los tres principios inmediatos: Hidratos de carbono, grasas y Proteínas, así como vitaminas, agua y minerales (datos según Texto de MEDICINA DE EMPRESA, emitidos por el MINISTERIO DEL TRABAJO y el I.N.P., referencia R. 250 E 1275 (073) JS).

3. ¿Quién vigila la condimentación y que los horarios en que se reparte la comida sean fisiológicamente racionales?

4. ¿Por qué los menús de régimen no están adecuadamente dispuestos para enfermos digestivos, diabéticos, etc., los cuales no deben consumir el menú ordinario?

5. ¿Qué intereses se derivan de los platos denominados «extras»?

6. Por qué en la adquisición de las bebidas tenemos que estar sujetos a ciertas marcas, conociendo que, existen otras a igual o menor precio ofreciendo mayor calidad? o al menos variedad para elegir?

7. Sabemos que a los empleados de la Dirección de Compras por no disponer de cocina y comedores, se le subvenciona con 105 pesetas diarias en concepto de comida. ¿Por

qué no sucede igual en los demás centros de trabajo, para todo áquel personal que no utilice el menú SEAT y esté en el turno normal?

Nuestra particular conclusión derivada de lo anteriormente expuesto no puede ser mas que una:

### ¡¡EXISTEN INTERESES!!

Creemos que los platos extras: huevos, filetes, patatas, quesos, jamón, latas de conservas, etc., etc., así mismo la comida de que se compone el menú (croquetas, empanadillas, hamburguesas, etc., etc. y otros productos) todo ello debido a unas deficientes compras y condimentación.

Sabemos que nuestros representantes (la comisión de comedores) al requerir diversas aclaraciones se les han cerrado las puertas, por esto nos hacen pensar que existen intereses que desean mantener en la sombra del anonimato, pero que atacan nuestra salud, nuestra economía, dañando también a la propia empresa.

Que no quede impune el atentado a nuestros estómagos, si alguien quiere dar luz a nuestras dudas y preguntas, que lo haga.

# LA HISTÒRIA: EINA DE COMBAT

## Els origens del capitalisme (I)

La secció que encetem avui es mantindrà fidelment al seu encapçalament puix considerem que estem en constant combat per aconseguir la transformació de la societat en què vivim. Comencem el primer article inspirat per la conferència d'en Renato Zangheri publicada en el número 4 de la revista *Recerques* de l'any 1974 que porta per titol «Els origens del capitalisme» per historiar el sistema capitalista i la classe dominant. «L'arrencada capitalista el centre del sistema era la fàbrica. Allà, a la fàbrica on es produeix l'extorsió de la plus-vàlua hi ha l'alfa i l'omega del capitalisme. Allà hi ha el seu origen i allà haurà de decretar-se la seva fi». Valgui, doncs, l'objectiu la sèrie d'articles que sortiran.

Quan sentim parlar que estem en una societat dominada per l'economia lliure de mercat sabem que ens parlen del sistema capitalista. Entenent per sistema allò capac de funcionament per unes lleis que contribueixen a un determinat objecte, en el cas del sistema capitalista l'objecte és l'extracció d'excedent a través de l'explotació. Expossem, doncs, quins són els tres científics que fonamenten l'origen del capitalisme.

Un el de la renda de propietat, anomenada benefici, entesa com a plus-vàlua que el capitalista obté a base de, i gràcies a, determinades relacions de producció.

Dos l'apropiació del benefici, de la plus-vàlua, per part de la burgesia en forma contractual regulada pel mercat. (El contracte laboral n'és un exemple).

Aquests dos trets, científicament demostren l'origen del capitalisme i en ells ens basem per poguer afirmar correctament on, com i quan es desenvolupà el capitalisme.

### DIFERÈNCIES ENTRE FEUDALISME I CAPITALISME

Podem constatar les diferències entre feudalisme i capitalisme a través dels enunciats científics cercats per Marx i que hem esmentat.

La primera és sobre l'excedent, el benefici. En el feudalisme l'excedent és general ja que el mode de producció és la terra, i no crea plus-vàlua. En el capitalisme l'excedent és un tipus concret, la plus-vàlua que el capitalista obté a base de, i gràcies a, determinades relacions de producció. És el treball dins el procés productiu capitalista (i aquest és el descobriment de Marx que li permet de fer passar el socialisme de la utopia a la ciència perquè dò-

na una base científica al concepte d'explotació) que crea valor en mesura superior al valor contingut a la forca de treball. La venda de la forca de treball crearà més valor —el producte acabat, cotxe, nevera, etc.— per sobre del salari pagat, és a dir aquest treball, crea en el laboratori secret de la producció plus-vàlua.

Joan Maresma i Colominas  
(Continuarà)

## Andalucía despierta

Andalucía es un pueblo trabajador y noble, es un pueblo rico y pobre a la vez. La historia del pueblo andaluz desde la postguerra hasta nuestros días es realmente triste. Un pueblo que se identificó siempre por su carácter abierto a todos los pueblos de España y del mundo entero, y sin embargo, fue perdiendo esa característica de los pueblos del Sur por la represión brutal del gobierno fascista de Franco. Los pobres se hicieron más pobres y los ricos más ricos, llegando a domi-

nar casi todas las riquezas y extensiones de nuestro pueblo unos cuantos oligarcas y terratenientes. Con el latifundio, apoyado desde el poder central, nuestro pueblo se llenó de caciques y señoritos que sólo se preocuparon de pegarse la gran vida y explotando de forma miserable a los demás andaluces con sueldos de hambre. Fue este pueblo entre otros, los que materializaron la industrialización de estas grandes

Pasa a la pág. 19

# LOS CONVENIOS «FIAT»

## PREAMBULO

Con este artículo pretendo hacer una síntesis de los aspectos más avanzados de los últimos acuerdos sindicales del grupo FIAT, los de los años 1974 y 1977, que creo pueden sernos orientativos de cara a nuestras negociaciones.

Forzosamente lo negociado en FIAT hay que enmarcarlo en los convenios nacionales y las luchas que está desarrollando todo el movimiento sindical italiano, ya que es justamente este equilibrio entre lo general —la lucha para un nuevo modelo de desarrollo económico, la lucha por las reformas de la sanidad, escuelas, etc.— y lo concreto de la fábrica —modificación y control de la organización del trabajo (1), gestión de la empresa, diversificación, inversiones, etc.—, lo que configura el carácter de clase, no corporativo, de la estrategia del sindicalismo italiano.

Sin triunfalismos, los compañeros italianos son muy conscientes de que para lograr esos grandes objetivos de transformación de la sociedad han de ser capaces de incidir primero en todas las cuestiones que se planteen a nivel de fábrica, pero (versión dialéctica) sin perder la perspectiva general para no quedar subordinados, como pretende la patronal, a las batallitas de empresa.

Es evidente que un movimiento sindical de estas características ha necesitado, y ha creado, el instrumento de los delegados para, impulsando la unidad (condición «sine qua non»), poder aplicar y controlar las conquistas que voy a desarrollar a continuación.

«A título informativo»: Todas las centrales sindicales, tanto la de inspiración social-comunista CGIL como la de inspiración cristiana-izquierdista CISL o la social-demócrata UIL, apoyan unánimemente los Consejos de Delegados (en Italia).

Los últimos acuerdos (convenios) FIAT, representan en el ámbito de la crisis del sector del automóvil

un hecho nuevo en la política del sindicato. Es la toma de conciencia de que el sindicato no puede contar sólo en los períodos de alta coyuntura económica sino también en los de crisis, intentando dar una salida favorable a nuestra estrategia, para no caer en una cogestión pasiva de dicha crisis.

El hecho de más grande importancia y valor sindical que tienen los acuerdos de FIAT, es el haber reconocido explícitamente el derecho de intervención de los Delegados en todo lo que concierne a la empresa, desde las cuestiones laborales hasta las inversiones o la política industrial.

## DEMOCRACIA SINDICAL

Son totalmente asumidas por la empresa las funciones de negociación y control, a los distintos niveles, de los delegados; éstos precisamente para incidir en la organización del trabajo, son elegidos por grupos homogéneos en función de su representatividad, independiente-

mente de su afiliación o no sindical.

A su vez, el conjunto de los delegados constituye el Consejo de Fábrica que elige rotativamente un secretariado y las diferentes comisiones de trabajo. Todos los cargos son revocables:

Se dispone de aproximadamente 2 horas trabajador/año para desarrollar la actividad sindical y se encarga de su distribución el propio Consejo de Fábrica en función de sus necesidades.

Se garantiza el derecho de asamblea por sección, taller o fábrica en horas laborales retribuidas o fuera del horario de trabajo cuantas veces fuese necesario.

Se permite la libre circulación de la prensa sindical, colocando la empresa mural por sección para la información sindical.

Se autoriza la entrada en la fábrica de los operadores sindicales externos pertenecientes a las distintas centrales, para participar en las asambleas, reuniones o negociaciones.

Todos estos puntos están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (ley del Estado de rango constitucional), en los convenios nacionales y son mejorados por los acuerdos Fiat.



Control obrero de las inversiones

## Andalucía despierta

viene de la pág. 17

### INVERSIONES Y REESTRUCTURACION

En estos dos últimos convenios FIAT no es casual que se haya tratado en primer lugar la cuestión de las inversiones y la política industrial de la empresa, ya que se ha pretendido condicionarlas.

En líneas generales, se ha acordado canalizar las nuevas inversiones hacia el Sur (zona subdesarrollada) orientando la empresa hacia la diversificación en función de las necesidades creadas por el nuevo modelo de desarrollo (transportes colectivos, infraestructura, obras públicas, agricultura, etc.)

En este sentido se acuerdan iniciativas concretas que no voy a enumerar aquí, y se establecen reuniones periódicas entre la empresa y la representación de los trabajadores para fiscalizarlas.

Se acuerda garantizar los actuales puestos de trabajo y se establece un programa de nuevas admisiones, además de garantizar el normal turno-over (reposición del personal que causa baja).

### CONTRIBUCIONES INDUSTRIALES

Se acuerda destinar una cantidad de capital igual al 0'8 % de la masa salarial de los trabajadores contratados en las nuevas iniciativas industriales, a las administraciones locales competentes, de cara a solventar los problemas del transporte público.

Igualmente se acuerda destinar una cantidad de capital igual al 0'10 % de la masa salarial de todos los trabajadores del grupo a las administraciones locales territorialmente competentes, para la construcción de guarderías infantiles.

### TRANSFORMACION DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### a) — Principios generales

Se acuerda aplicar todas las mejoras que permita la actual tecnología para eliminar la nocividad y el riesgo. En este sentido se desarrollará un programa de investigación y experimentación.

Se realizarán todas las transformaciones posibles que permitan desarrollar la profesionalidad, eliminando en lo posible la descualificación.

Se analizarán con antelación todas las reestructuraciones que proyecte la empresa.

#### b) — Mejora de las condiciones de trabajo

Se destinarán a mejoras en las condiciones de trabajo (seguridad, ecología, nocividad, etc) 10.000 millones de liras, a revisar anualmente.

El Comité Sindical, coordinador de los problemas de organización del trabajo y ambiente, supervisará y será informado, al menos cada seis meses, de todas las medidas que se adopten.

- (1) Organización del trabajo: Este término al uso italiano engloba en sí todos los aspectos que se refieren al proceso productivo, desde el ambiente (nocividad, posiciones forzadas, monotonía, ritmos, etc.) hasta la profesionalidad (cualificación, categoría, parcelización), pasando por la organización y planificación de la producción.

En futuros artículos se tratarán los temas siguientes, Organización del trabajo, Rotación: Islas de trabajo, Cualificación y categorías, Normativa salarial, Ambiente de trabajo etc., etc.

urbes como son: Barcelona, Madrid, Bilbao, Valencia, etc. Sin embargo la grandeza y riqueza que desarrollaron con su esfuerzo y su trabajo no favoreció, de modo alguno, a su tierra de origen, al pueblo andaluz en definitiva, como es el caso también de Extremadura o Galicia y otros pueblos olvidados de forma premeditada.

Ante la impotencia del pueblo andaluz de no ver un camino claro para poder hacer algo que pudiera favorecer su situación, los hombres que pudieron y en la flor de la vida optaron por coger sus bártulos y despararse por toda nuestra geografía y consecuentemente contribuir al desarrollo de otras regiones de España.

Catalunya, como Bilbao, Madrid o Valencia, los acogió como hermanos. Ahora en Catalunya los andaluces son catalanes de adopción y de derecho. Catalunya se honra de ello. Así como el hombre andaluz fue siempre agradecido al pueblo que le cobijó y le dio trabajo, como al mismo tiempo se identificó de forma natural y abierta al sentir de los catalanes, colaborando en las luchas y reivindicaciones del pueblo catalán.

Pero ya que al marcharnos de esa tierra andaluza, que es nuestra y sólo dejamos el vacío de nuestra presencia, hagamos presentes desde nuestro destino a todos los emigrantes desparramados en los distintos puntos de España para que el día 4 de diciembre participen de la manifestación promovida por el pueblo andaluz por su libertad y autonomía.

El pueblo andaluz que vive en Catalunya tiene la obligación moral de reivindicar que Andalucía debe y tiene que ser rica para todos, y no como hasta ahora que es rica para unos pocos y pobre para muchos.

POR LA LIBERTAD, POR LA AUTONOMIA VAYAMOS TODOS A LA MANIFESTACION.

ANDALUCES, TODOS JUNTOS SEREMOS MAS Y MAS FUERTES.

¡¡VIVA EL PUEBLO ANDALUZ!!

Pepe

# A los trabajadores, a la empresa y a la comisión de expedientes y garantías del consejo

En mi opinión, la Comisión de Expedientes y Garantías, como representación del Consejo en pleno y de todos los trabajadores, debe acometer con resolución, la puesta en marcha de la nueva relación, que según opinión de la mayoría de los trabajadores, debe haber en adelante entre éstos y la empresa, en materia de expedientes y garantías.

Todos sabemos, que el sentir general es, el de que debe desaparecer el tan fatídico Régimen Interior, por estar hecho a imagen y semejanza de la empresa exclusivamente, y es más, durante los años de la más dura represión contra los trabajadores, y con el único fin de mantener una disciplina férrea y un control absoluto y deshumanizado a través de su articulado. Es por ello que lo primero que hay que hacerle admitir a la empresa por parte de los trabajadores, y en su representación, por esta comisión, debe ser el reconocimiento por su parte, de que si se quieren en lo sucesivo relaciones normales entre empresa-trabajadores, ha de ser sobre la base de que éstas han de ser fijadas y establecidas en una mesa de negociación, y por comisiones representativas de ambas partes. De lo contrario, no podemos admitir el seguir estando sometidos a la arbitrariedad de un Régimen Interior, en el que sólo cuentan los intereses de la empresa (cosa lógica ya que su articulado fue establecido unilateralmente por ésta sin ningún tipo de consulta a la otra parte interesada, los trabajadores).

Es por ello que en tanto en cuanto, todas y cada uno de las relaciones entre ambas partes, no hayan sido fijadas de común acuerdo, mediante negociación de igual a igual, los trabajadores con nuestros representantes al frente, deberemos esforzarnos por crear una relación de fuerzas que nos sea lo más favorable, de forma que nos permi-

ta preparar acciones lo más amplias posible, cada vez que se trate de defender a algún o algunos de nuestros compañeros que puedan ser sancionados por las disposiciones del Régimen Interior, para así, obligar a la empresa con nuestra lucha a admitir que las relaciones en el interior de la empresa, deben cambiar en el mismo sentido y con la misma dinámica con que pretendemos cambiar toda relación social, política y económica, a nivel del Estado español, de Catalunya, y como es lógico en las empresas, y nosotros en SEAT, para que de verdad empiece a ser la empresa (modelo).

Los trabajadores, de ninguna forma y bajo ningún concepto, podemos caer en el grave error de ser los jueces de nuestros propios compañeros, cosa ésta que a la empresa le vendría muy bien, ya que así a la vez que le ayudamos en su trabajo de represión, y en el mantenimiento de «su disciplina» tal vez algunos de entre nosotros (los más atrasados) quedarian contentos y engañados creyendo que eso sería una buena medida de participación, cuando la mayoría sabemos que no es igual una sanción aplicada por la Dirección, que esta misma con el beneplácito de nuestros representantes, en la que buena parte de los trabajadores, aunque no estuviesen conformes, les crearía la suficiente confusión como para no movilizarse en la defensa de sus compañeros.

En mi opinión, la Comisión de Expedientes y Garantías, como representativas, no es el de describir, qué trámites se deberán seguir en lo sucesivo para la instrucción de las diferentes sanciones, no, lo primero como decíamos al principio, es hacer sentar a la empresa a la mesa de negociación, y fijar y determinar, todo aquello que pueda ser causa de sanción, pero ¡oh! compañeros, ya que para que los tra-

bajadores podamos contribuir a determinar conjuntamente con la empresa, sobre tema tan delicado, antes es requisito imprescindible, que en ella contemos con los medios suficientes de investigación y denuncia a todos los niveles, y no sólo a los niveles más bajos, ya que entendemos que las faltas no sólo se pueden cometer por indisciplina, falta de rendimiento, absentismo, o hurtos a pequeña escala, sino que puede haberlas y más graves a niveles superiores y en forma que pueden traer graves quebrantos a la economía de la empresa, a nuestra propia economía, e inclusive hacer peligrar la estabilidad de nuestros puestos de trabajo, ya que a niveles altos se puede dar la corrupción de la Dirección de cualquiera de los departamentos, como podrían ser malversación de los recursos mediante compras, por ejemplo, de maquinaria innecesaria, de plantas que tal vez de realizarse no aguantarían ni el más vulgar de los análisis de rentabilidad, la investigación y comprobación del grado de aceptabilidad de cuantos materiales entran en factoría procedentes de proveedores, etc., etc.

Los trabajadores, en la vigilancia y denuncia de todo esto, estaríamos dispuestos a esforzarnos, y si la Dirección, como es de suponer tiene el mismo interés que nosotros, en que la empresa sea lo más rentable posible, y está dispuesta a conseguir esa rentabilidad con métodos adecuados y humanizados, ella por repartir mayores dividendos a los accionistas (nosotros por obtener cada vez mayor parte de lo que nos pertenece).

Si esto es así no dudará en ofrecer cuantas facilidades sean necesarias, para que la representación de los trabajadores cree una comisión, que con la misma objetividad pueda llevar a cabo una labor de investigación a todos los niveles de la empresa.

# RuedA de PalabraS

De no aceptar tan lógicas propuestas, nos quedará a los trabajadores una muy razonable duda de que la intención de la Dirección sea hacer la empresa rentable, y moderna en su concepción de relaciones con el personal.

Llegados a este punto, podríamos admitir el ser nuestros propios jueces, teniendo siempre en cuenta que nunca pueden ser de la misma gravedad una falta, si la categoría y responsabilidad son diferentes.

Conviene que tengamos en cuenta, los trabajadores que, toda la intención aquí expuesta no es algo que se pueda llevar a cabo con la rapidez que los trabajadores deseáramos, aunque somos conscientes que de no iniciarse este o semejante proceso, tampoco se concluirá, es por ello el razonamiento de que las negociaciones deben ser ininterrumpidas por esta y por las demás comisiones.

Todo esto, en ningún momento se entiende que pueda eliminar la lucha entre ambas clases: capital y trabajo, ni busca tampoco esa finalidad, sólo sigue el razonamiento lógico de que si ellos quieren conservar la rentabilidad de la empresa, a la larga no les queda otra alternativa, y a nosotros ese camino nos es favorable, si queremos al mismo tiempo que mejoremos nuestras posiciones económicas y sociales en la empresa, crearnos una relación de fuerza que nos sea más favorable y que haga que en lo sucesivo, podamos plantearnos batallas más ambiciosas y con más posibilidades, de éxito, a la vez esto nos permitiría ir adquiriendo capacidad de control de buena parte de la gestión dentro de la empresa, cosa ésta nada despreciable para los intereses de los trabajadores, si tenemos en cuenta que a través del conocimiento de las cosas es como únicamente se puede salir airosa de los problemas que se nos plantean.

Cristóbal

## Los profesionales de la medicina ante el futuro de la Seguridad Social

La conquista por los trabajadores y las centrales sindicales de los órganos de dirección de la S. S. es inaplazable.

No obstante los trabajadores por sí solos no podrán remediar las deficiencias e insidia que en la asistencia ambulatoria y clínica, viene recibiendo por parte de un amplio sector de médicos y profesionales de la medicina, que, olvidando su vocación «hipócrita» se comportan como unos auténticos mercenarios al servicio de una sociedad explotadora y represiva.

Esta reflexión viene a colación por un suceso entre los miles que se producen y que refrenda mi denuncia:

Uno de los hijos de nuestro compañero del T-2, Antonio Lucena, enfermó de hepatitis vírica; todo el mundo conoce la gravedad de esta enfermedad y lo contagiosa que es, más, cuando ésta se produce en un hogar donde existen otros hermanos. El médico sabía muy bien que el hogar de un trabajador no es el sitio más adecuado para un tratamiento eficaz, pero claro la prestación de servicios a la S. S. es sólo para cubrir el expediente, puesto que los servicios privados rentan más.

Resultado, que a la semana por contagio y en condiciones de mayor gravedad enferma el otro hermano, el cual tiene que ser hospitalizado. ¡Cosa curiosa!, en casa del trabajador queda el hijo que fue el

foco inicial de la enfermedad. ¿Sería tal vez para que «inmunizara» al resto de la familia a través de una generación espontánea de anticuerpos? Quizás es que dicho facultativo cree en la selección natural...

Ahora bien, aquí no acaba el calvario de esta familia trabajadora. El hijo internado, de 12 años de edad, es instalado junto a unos ancianos de casi 80 años en una planta de una clínica «controlada» en la que por las edades de los «clientes» da la penosa sensación de desafiliados.

Ante este panorama de «nuestra asistencia sanitaria» los trabajadores hemos de presionar a nuestros sindicatos y a todas aquellas instituciones necesarias para que éstos hechos que se repiten a diario dejen de producirse.

¿Cómo? Haciendo que los profesionales responsables, los médicos de auténtica vocación, ¡que los hay! ocupen, junto a los trabajadores, el control real de la S. S. y que a través de medidas administrativas, jurídicas y si es precisa disciplinarias hagan que la asistencia sanitaria de la S. S. sea la principal función de éstos, y sólo marginal su prestación privada. En definitiva, iniciar un amplio programa de socialización de la medicina, como única vía hacia un mayor servicio a la colectividad.

Manuel Ruiz Pereira

# SOLIDARIDAD LATINO-AMERICA

# INTERNACIONAL ARGENTINA

## A todos los trabajadores de la SEAT

El golpe militar del 24 de marzo de 1976 ejecutado por el Imperialismo Yankee, a través de su brazo armado en Argentina, el Partido Militar, lo hizo como respuesta al avance de las masas que cada día acrecentaban su conquista, por medio de la incipiente democracia burguesa, arrancada al anterior régimen militar. La justificación estaba dada por la crisis económica y política que había generado el corrupto gobierno de Isabel Perón, ese fue el momento para dar un golpe. Más sobre la ya cansada espalda de nuestro pueblo trabajador, así intervinieron los sindicatos, pusieron una mordaza a la prensa, pusieron a las Universidades bajo control militar, prohibieron el funcionamiento de los partidos políticos y disolvieron el Parlamento.

### LOS OBJETIVOS DE LA JUNTA MILITAR

Al asumir el poder fueron: 1º Reorganizar la nación, y 2º Elevar el nivel de vida, así vemos como el despotismo hipócrita se disfraza de normalizador cuando para normalizar es condición indispensable terminar la explotación de una clase por otra, por supuesto, para los militares estas palabras no existen en su lenguaje.

En aquel entonces dijeron que era imprescindible terminar con la subversión, cosa que no han conseguido debido a que nuestro pueblo resiste, a pie firme, englosando día a día, las filas de la «Subversión». Como hoy vemos claramente ninguno de estos objetivos fueron alcanzados por la Junta Militar fascista.

Los presos políticos, los secuestros, la tortura y el asesinato además de «las misteriosas desapariciones» o la «aplicación de la Ley de fuga» (fusilamiento en vía pública), no bastan para coronar su obra, esto es sólo el comienzo de un plan que supone muchos años de dictadura fascista no sólo en Argentina, sino en todo el cono-Sur Americano.

### EL PUEBLO ARGENTINO RESISTE

No obstante el pueblo argentino, acaudillado por la clase obrera lucha incansablemente en defensa de sus conquistas arrebatadas, tratando de visualizar una salida inmediata a sus necesidades políticas y económicas. Las huelgas en el sector de la energía, de los portuarios, los automotrices, los sabotajes en las fábricas y otros ámbitos de mayor importancia, la prensa clandestina, a la vez desde el exterior se realiza una amplia campaña de información acerca de la actual situación del pueblo argentino. Motivándose a los países democráticos a solidarizarse con éste en las luchas por sus derechos.

Por ello los trabajadores de SEAT debemos reclamar:

- 1) Publicación de lista de desaparecidos y su paradero.
- 2) Cese de secuestros y asesinatos.
- 3) Liberación de todos los presos detenidos por causas políticas.
- 4) Plena vigencia de la Constitución en sus dictados sobre garantías democráticas.
- 5) Esclarecimiento y paradero de estos compañeros desaparecidos, todos obreros del pulpo monopólico FIAT.

**Víctor Calefa** (30 años) operario de FIAT-CONCORD (BUENOS AIRES). Secuestrado el 15.4.76 en su domicilio de Capital Federal, junto a su esposa y su hijo de trece años.

**Pedro Finger**. Obrero de Grandes Motores Diesel-Fiat (CORDOBA), delegado sindical de la comisión interna de la fábrica. Secuestrado y torturado su cadáver apareció el 28.1.76.

**Carlos Juárez**. Obrero de Fiat-Materfer (CORDOBA). Detenido por la policía de la provincia.

**López Luis Alberto**. (31 años) con dos hijos, delegado sindical de

Fiat-Materfer de CORDOBA. Secuestrado el 8.1.76, fue torturado y luego asesinado.

**Mora Mario Ernesto**. Obrero de Fiat-Materfer (CORDOBA). Asesinado el 29.3.76.

**Ríos Humberto Cecilio**. Delegado sindical de Fiat (CORDOBA). Secuestrado el 20.1.76.

**Rosales Francisco**: Obrero de Fiat (Barrio Nicolás Avellaneda, CORDOBA). Secuestrado el 31.3.76.

### SITUACIÓN DE LOS ARGENTINOS EXILIADOS

Producida por causas políticas y económicas, la emigración como última salvación, se vio claramente obstruida, primeramente en los países sudamericanos por los regímenes paralelos a la Junta Militar y por convenios existentes entre éstos, DESTINADOS AL CIERRE DE LAS FRONTERAS, POR LO QUE ALGUNOS PAISES EUROPEOS, concretamente España, se ven como única salida para los argentinos, gran parte de éstos, hijos o nietos de emigrantes españoles, los que hallaron en aquella tierra una fuente de trabajo y calor solidario.

Estando España en un período de democratización y exitiendo convenios con los países sudamericanos, los argentinos exiliados sufren la insuridad de no contar con un contrato de trabajo, Seguridad Social y residencia, resaltando en algunos casos el atropello de las fuerzas del orden.

**Compañeros de SEAT**: Esta es la situación actual, solicitamos su solidaridad, asimismo al Gobierno español, que ponga en práctica los tratados vigentes, teniendo en cuenta la necesidad de rehacer en forma digna la vida de todos los argentinos que hoy habitan esta maravillosa tierra.

Contamos con la solidaridad que siempre nos ha demostrado este grandioso pueblo y depositamos en vosotros nuestra confianza.

# CINE

# «La batalla de Chile»

Director: Patricio Guzmán

# CINE

Pocas veces el cine puede llegar a una realidad tan palpable como la que nos muestra «LA BATALLA DE CHILE», un excepcional documento histórico que a su vez se convierte en una dramática advertencia por lo que tiene de testimonio irrefutable, de contacto directo con la calle y la gente de aquel Chile revolucionario surgido de unas elecciones libres y que fue abatido por el terror de la dictadura.

Con sus cámaras en la calle, Patricio Guzmán y su equipo nos ofrecen un documento histórico de incalculable valor, una pieza trascendental para conocer gran parte de lo que ocurrió en aquel Chile de 1973. Durante diez meses estuvieron filmando, día a día, los hechos más importantes del proceso revolucionario, la lucha de clases, los métodos utilizados por el capitalismo y la burguesía fascista...

## PRIMERA PARTE: LA INSURRECCIÓN DE LA BURGUESIA

La película, o mejor dicho documento, se inicia en esta su primera parte («La insurrección de la burguesía») con las segundas elecciones allendistas. Las encuestas y entrevistas compaginan todas las tendencias políticas de aquel momento. Escuchamos insultos y comentarios contra Allende, contra los comunistas, socialistas y contra cualquier «diablo rojo» en el poder; a la vez que la derecha capitalista, entonces en la oposición, aprovecha los cauces democráticos para hacer oír su voz y afinar la batalla electoral que creía ganada.

Pero los votos resultaron negativos para la oposición (la burguesía) al salir aún más reforzada la Unidad Popular. El equipo de Patricio Guzmán nos muestra, siempre en directo, los hechos que fueron sucediéndose: huelgas, boicot financiero,

dimisiones gestadas en nombre de las libertades parlamentarias, apoyo militar del Pentágono y de la todopoderosa CIA en favor de una lucha capitalista a espaldas del pueblo chileno. Pero sobre todo nos muestra la otra cara de la moneda que va desde la voz de Allende, inquebrantable en su sentido de la constitución democrática, hasta el entusiasmo de sus seguidores convencidos que quisieron luchar, sin armas, contra los intereses de una minoría.

## SEGUNDA PARTE: EL GOLPE DE ESTADO

«El golpe de estado» arranca donde termina la primera parte, con el complot de levantamiento militar el 29 de junio de 1973. Las tropas leales, entre las que se encontraba Pinochet (¡triste paradoja!) vencieron la insurrección. La oposición fascista había dado un paso en falso, pero siguió actuando con más fuerza. El cerco se fue estre-

chando; se llevaron a cabo allanamientos en industrias y fábricas con la falsa excusa de buscar armas cuando de lo que se trataba era de soliviantar a los obreros. Una huelga de transportes, pagada por los Estados Unidos, terminó por conmocionar la ya precaria y bloqueada economía del país.

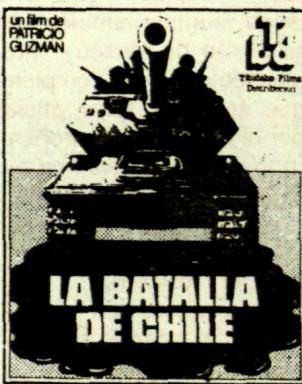
Como contra punto, y con una amplia documentación realizada en directo (destaca una entrevista entre el líder comunista Alejandro Rojas y un poderoso miembro del Partido Nacional, Víctor García), la película nos muestra paralelamente la reacción popular contra esta lucha subterránea de la derecha así como ante el temor de un nuevo golpe de Estado. El pueblo pedía armas porque se sentía indefenso: Pero todo fue inútil ante la fuerza del Pentágono y de la CIA que apoyaron y «subvencionaron» el golpe de la Junta Militar, con Pinochet a la cabeza. Las últimas palabras que escuchamos en «off», pronunciadas por el presidente Allende poco antes de ser asesinado en el Palacio de la Moneda, son brutalmente significativas.

Por todo ello, «La batalla de Chile» es un documento cinematográfico de visión obligada para aquellas personas que sientan una cierta inquietud por la realidad histórica. Por una realidad histórica cuyo trágico desenlace acaba de cumplir, el pasado once de septiembre, su cuarto aniversario. Cada cual podrá sacar libremente sus propias consecuencias del montaje filmico de Guzmán que deja en boca de sus entrevistados la posible demagogia (hoy tanto en boga en nuestro país) o la sincera reflexión de quienes participaron en aquella «batalla».



## LA BATALLA DE CHILE

1. PARTE:  
LA INSURRECCIÓN DE LA BURGUESIA  
El último año del Presidente Allende, ¡un lección de historia como nunca nos ha ofrecido el cine!.



2. PARTE:  
EL GOLPE DE ESTADO  
Día a día, los métodos que el imperialismo y la burguesía utilizaron para derrocar al Gobierno de la Unidad Popular.

# un poco de todo

Estamos en la época pre-convenio y, ¡cómo no! en la época de la lluvia de octavillas fantasma, diciendo muchas fantasmadas y firmadas por entes que luego no saben nada de ellas o que son inexistentes.

La CNT saca una octavilla quedándose de otra que iba firmada por CC.OO.-CNT ¿sobre las elecciones sindicales. Por cierto que aprovecha para decir que ellos no se alian con nadie y mucho menos con Comisiones Obreras y que además no se van a presentar a las elecciones. ¡Puros y castos muchachos!

Después sale otra firmada por el Comité anarco-sindicalista, sector Seat, diciendo tal cantidad de chorras que si no fuera por problemas de espacio las reproduciríamos aquí para podernos reir todos. Afirma, entre otras cosas, que el Convenio ya lo hemos firmado y que los de Comisiones somos unos traidores y muy, muy malos y que por eso iremos al infierno.

Luego ha salido otra firmada por Trabajadores Factoría y Filial-2 ¿que huele mucho a empresa o a falange, pero que es muy buena. Asegura que los de CC.OO. somos los amos del cotarro y que nos hemos aprendido el Catón, que los de la UGT no se jalan una rosca (si lo lee Nicolás Redondo la que les lía, porque según él son una gran mayoría), que no conocen a ninguno de USO (no tenemos inconveniente en presentarles alguno), que los de CSUT hacen de las suyas (hombre, no van a hacer de las vuestras), los de la CNT hacen la guerra por su cuenta, los independientes no se calaran y que todos queremos Convenio (agudos observadores). Y todo ello bajo un análisis «objetivo» y cachondorro.

Y así, van saliendo más y más octavillas, todas ellas muy buenas y con algo en común: nos ponen a parir. Proponemos que para coordinar un poco más la cosa se cree un Comité octavillero y se establezca todos los años un premio a la mejor octavilla, cuyo concurso se podría celebrar en Navidad.



Nuestros espías en el Kremlin (pagados con el oro de Moscú) nos han mandado un telegrama que dice textualmente: FASCISTAS SEAT A MADRID 20-N. STOP. PERMISO PAGADO 19-N. STOP. ACORDARSE MADRE QUE LOS PARIO. STOP BESOS. STOP. A los dos últimos puntos no les hacemos mucho caso porque ya sabemos que los muchachos de Moscú son un poco pasotes, y más desde lo de Carrillo, pero los dos primeros son muy significativos. Quieren decir, ni más ni menos, que fueron firmados permisos pagados a ciertas personas para que el sábado, día 19, salieran

con destino a Madrid en gira turística, cuyo principal recorrido era Valle de los Caídos - Plaza de Oriente. Lo más curioso es que estos permisos hayan sido firmados, no por Dirección —que a lo mejor ni se enteró—, sino por otra persona cuyo nombre clave es «Beltrán, el abogado del Diablo» famoso en el mundo entero por no haber ganado jamás un juicio. Lo que ya no sabemos es si también se les puso a su disposición un 132 con cargo a la empresa como en otras ocasiones, pero sí que sabemos que a estos elementos —ejemplares todavía vivos de la época prehistórica— hay que ir recortándoles las alas.

El día que vino Tarradellas a Barcelona todas las calles y edificios lucían senyeras. Sin embargo ningún edificio oficial de Seat las lució, ¿por qué? Nuestros espías —esta vez los de Madrid, aunque también pagados con el oro de Moscú— nos han comunicado que no lo comprenden porque se cursó télex oficial firmado por el mismísimo Antoñanzas, diciendo que se pusiera una senyera en la fachada de la Filial n.º 2, por ser éste el edificio más conocido de Seat, y por otra parte, por estar en la ruta del Presidente.

Puestos en contacto con los masones y judíos destacados en la Filial, nos han informado que el día que llegó el télex, el jefe de la Filial, Sr. Bretones, desapareció inexplicablemente, con lo cual no se pudo dar por enterado del mismo hasta el día después de la llegada del Honorable. ¡Qué pena!

De lamentable se puede calificar la intervención de Nicolás Redondo en Televisión Española el pasado día 17. El debate previsto en principio, se fue convirtiendo poco a poco en un enfrentamiento para acabar en un show gracias a la intemperancia, malos modos y poca educación del amigo Nicolás. Lo primero necesario para saber hablar es saber escuchar, y para esto es necesario dejar hablar a los demás, cosa que no hizo o que no sabe hacer. Y, desde luego, lo último de todo es llegar al insulto y a las acusaciones gratuitas sin ninguna base real y que lo único que consiguen es confundir aún más a los trabajadores. Nicolás, ¡te has pasado, macho!