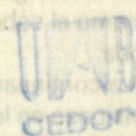


N.º 1 - Març 1977 12 Ptes.

ASSEMBLEA OBRERA



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



CC.OO. DE SEAT SE CONSTITUYEN EN SINDICATO

ASAMBLA GENERAL DE LA CONFEDERACION
SINDICAL DE CC.OO. DEL METAL DE SEAT
CONC 1977



Estructura del funcionamiento para afiliaciones, cuotas y reparto información

Un mínimo de organización es necesario en cualquier grupo que desee funcionar. CC.OO. de SEAT, necesita en este sentido, unas estructuras internas que permitan este funcionamiento a todos sus niveles y en todos sus centros de trabajo.

A este respecto, una de las necesidades de mayor urgencia en la actualidad, es la de organizar la afiliación de nuevos militantes, así como el cobro de las cuotas y el reparto de la propaganda.

Con este fin exponemos a continuación unas bases de organización que ya funcionan en los talleres y que después de haber sido tratado en la reunión de la permanente del día 6 de Febrero, se pensó debía ser establecida y comunicada a todos los militantes.

Nivel 1. Un responsable por cada sección o línea, encargado de las nuevas afiliaciones, cobro de cuotas y reparto de los sellos y propaganda. Deberá estar en contacto directo con el responsable de taller y tener las listas actualizadas de todos los afiliados de su sección.

En caso de líneas o secciones muy numerosas, podrán subdividirse en grupos con la misma estructura que hemos expuesto más arriba y en contacto con el

responsable de la sección

En caso de líneas o secciones muy numerosas, podrán subdividirse en grupos con la misma estructura que hemos expuesto más arriba y en contacto con el responsable de la sección.

Nivel 2. Un responsable por cada taller, encargado de centralizar las funciones del nivel 1, así como de hacer de punto de enlace entre los niveles 1 y 3. En su poder estarán las listas de los afiliados de todo el taller divididas por secciones y constantemente actualizadas.

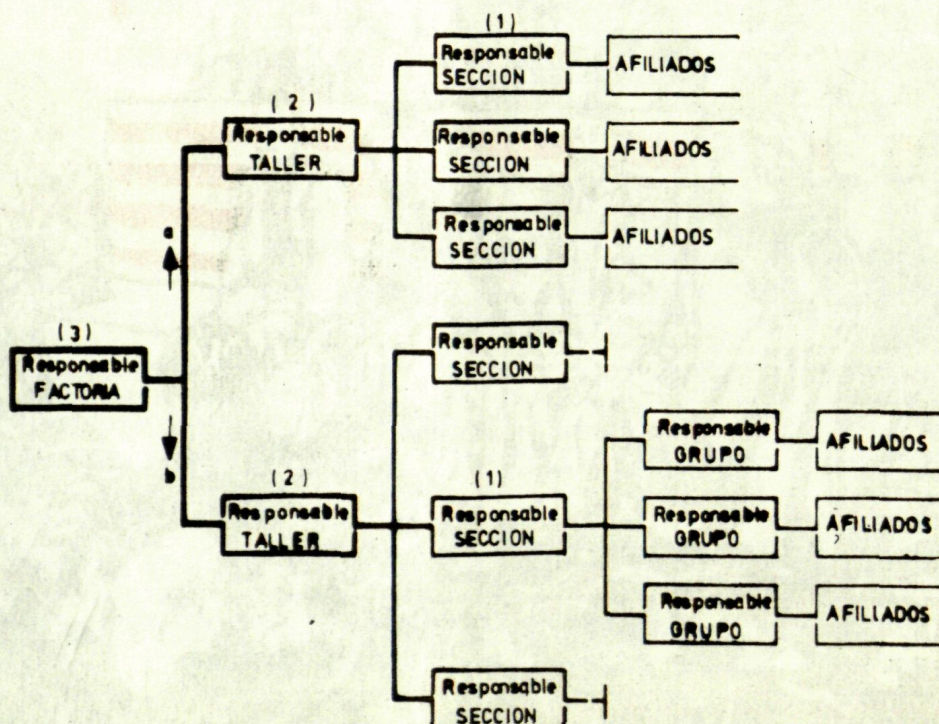
Nivel 3. Un responsable para toda la factoría, en contacto directo con el secretario y con los responsables de taller. Canalizará los cobros de cuotas y boletín y las listas de nuevos afiliados hacia el secretario, y viceversa, enviará la propaganda y sellos hacia el taller.

Terminemos diciendo que las afiliaciones deberán de ser efectuadas en las hojas que a este respecto existen y que a ser posible se pongan los datos correctos y con toda claridad. Sugerimos que en los talleres o secciones que les falte elegir algún responsable lo nombren con toda brevedad.

GRAFICO EXPLICATIVO

a) Representación de los niveles 1, 2 y 3.

b) Representación de los niveles 1, con la variante de Responsable de Grupo para las secciones o líneas muy numerosas, 2 y 3.



TERCERA EPOCA

NUEVO AVANCE

Vuelve a ver la luz Asamblea Obrera en lo que podríamos llamar su tercera época, la de la consolidación definitiva de CC.OO. como Sindicato. Sus dos etapas anteriores podríamos caracterizarlas: la una como la época de la clandestinidad, de la lucha heroica contra el franquismo, reflejando el sentir y las orientaciones del movimiento sociopolítico unitario, que ha sido durante tantos años la única expresión organizada del movimiento obrero; la segunda fue en el momento de las candidaturas unitarias que conquistaron los cargos de base del sindicato vertical, destruyéndolo desde dentro y creando organismos de representación que suponen hoy un puente hacia la nueva legalidad sindical, ya democrática, y permiten afrontar la transición sin desatender un momento las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores, evitando el aventurerismo suicida.

Ya Asamblea Obrera no es la octavilla, el medio de agitación e información aconsejaban una cierta regularidad, salía cuando hacía falta; sin abandonar este medio de propaganda e información, Asamblea Obrera se convierte en el órgano regular de una organización en acelerado proceso de estructuración, se convierte en un Boletín que ha de tratar ampliamente todos los aspectos de la problemática obrera. Y diríamos también que representa en otro plano la continuidad del «Portavoz» que fue órgano unitario de los trabajadores de SEAT, creado por la Representación Sindical donde existían compañeros de todas las tendencias y que duró hasta que se rompió el trabajo unitario por la dimisión de unos, y la dejadez de otros y por ello la pérdida de su razón de ser, a criterio de los compañeros de CC.OO. que lo elaborábamos. La nueva situación que se creaba hacía imposible seguir con el proyecto y nos obliga a lanzarnos a la publicación del Boletín de nuestra organización, puesto que por encima de utópicos sueños de unidad, hay que cuidar de no confundir con uniformidad; había que reconocer la pluralidad existente y partiendo de premisas reales iniciar una marcha hacia la verdadera unidad; marcha que si no se superan rápidamente las incomprensiones y sectarismos que todos padecemos la suponemos larga y difícil.

En cualquier caso aquí está nuestro Boletín, que pretende hacer conocer nuestros planteamientos, alternativas, métodos de lucha, negociación, a la vez que informar y poner nuestro grano de arena en la formación socialista de los trabajadores de SEAT.

CC.OO. de SEAT se constituyó formalmente como Sindicato en el marco de la Confederación Sindical de la C.O.N.C. Desde aquí invitamos a todos los trabajadores a afiliarse a nuestro Sindicato como garantía de que la afiliación masiva reforzará y acelerará la marcha hacia la unidad sindical y hará más cercana la perspectiva del Congreso Sindical Constituyente. Comisiones Obreras es un Sindicato en construcción que asume en sí las tradiciones de los sindicatos obreros de la preguerra y a la vez la experiencia de la incansable lucha en las duras condiciones que imponía el franquismo, pero que necesita la aportación de millones de trabajadores, de sus criterios para su estructuración, Comisiones Obreras no es un Sindicato de vanguardias porque entendemos que no existen trabajadores de 1.^a, 2.^a y 3.^a, CC.OO. es un Sindicato de masas donde todo trabajador tiene su lugar, es un Sindicato pluralista y donde caben todas las tendencias políticas y no uniforme ni rígido, con la riqueza que le confiere la multitud de matices e interpretaciones, que permitirán que tras la discusión de todos los planteamientos y la decisión democrática, la estructuración se realice en base a un amplísimo abanico de posibilidades y soluciones.

El vehículo adecuado para canalizar información e ideas, va a ser nuestro Boletín porque para que todos puedan expresarse y conocer las opiniones y las diferentes soluciones, se necesita un medio de información.

Una tarea a realizar

Durante los cuarenta años de dictadura franquista, donde todo lo referente a movimiento obrero era perseguido y se pretendía mantener marginados a los trabajadores, en tanto que se llevaba a cabo una de las mayores explotaciones y que dio lugar al periodo de mayor acumulación capitalista en la historia del Estado Español, acumulación realizada sobre jornadas de trabajo interminables y a costa del sacrificio de todo el pueblo, es en este contexto donde nacen las CC.OO., al calor de las luchas y como formas espontáneas de organización obrera. Las circunstancias demostraron la necesidad de una permanencia más estable, lo que las configuró como un movimiento socio-político con una base de vanguardia organizada y una amplia movilización de masas que fue rompiendo los esquemas de organización fascista mediante estas luchas y con un desarrollo organizativo que impuso una representatividad obrera, la cual, y a pesar de la dura represión, (muertes, cárceles, torturas y despidos) comenzó a sentar las bases de una auténtica democracia obrera.

En estos años la lucha llevada a cabo por las CC.OO. se caracterizó por la implantación de un movimiento asambleario, en el que el conjunto de los trabajadores tomar sus decisiones. La lucha por la consecución de un sindicato unitario de todos los trabajadores, estuvo a la cabeza de todas las luchas que se desarrollaron para tratar de conseguir las reivindicaciones obreras que contribuyen a una progresiva humanización del trabajo. En este periodo, que algunos califican de pre-democrático, CC.OO. intentó conseguir el consenso necesario para ir a un Congreso Sindical Constituyente. Solo ante la progresiva implantación de la pluralidad sindical CC.OO. decide, sin abandonar ninguno de sus presupuestos básicos, transformarse en Central Sindical, pero con el propósito muy claro de luchar por la unidad de todos los trabajadores y que esta central unitaria fuese realidad en un futuro muy próximo.

El avance organizativo de CC.OO. ha dado pasos muy importantes si bien hay que tener en cuenta los problemas que conlleva esta transformación, cuya dimensión, tenemos que analizar para poder abordar esta tarea organizativa con una garantía de ir superando

todas las dificultades. Es natural que se produzcan fallos, e incluso tensiones, ya que poner en marcha toda una estructura sindical es una labor ingente en la que todos y cada uno debemos aportar la máxima colaboración y esfuerzo. Una de las causas que dificultan un desarrollo más rápido es la permanencia de hábitos de funcionamiento, que hace que muchos militantes no hayan asumido el significado de la transformación y continúen funcionando como en la anterior etapa, cuando lo que procede es colaborar en la estructuración sindical.

La Constitución de Sindicatos de CC.OO. es un hecho de trascendental importancia, ya que es la estructura mínima sobre la que se puede apoyar todo el funcionamiento de nuestro sindicato. Su estructuración a nivel del Ramo del Metal va desde la Nacional del Estado Español a las Empresas, pasando por la Federación de CC.OO. del Metal de Catalunya, habiendo sido elegido Secretario General del Metal de Catalunya: Juan Ramos del Baix Llobregat y como Secretario de Organización: Antonio Varela das Penas de SEAT.

En nuestra empresa hemos procedido a la transformación oficial de las CC.OO. en Sindicato el pasado día 23 de enero en una asamblea de militantes, a la que asistieron como invitados: Camacho, Ramos y Rodríguez Rovira. En ella se procedió a nombrar los órganos de dirección que quedaron formados por una Permanente constituida por los representantes de los talleres y oficinas un Secretariado como órgano ejecutivo de las decisiones tomadas, y como responsables fueron elegidos: Secretario General de SEAT: Antonio Guerrero Valero; Secretario de Organización: Juan Correas Pastor, Secretario de Finanzas: Jose Carrizoza Paniagua, Secretario de Prensa y Propaganda: Isidre Junyent Senet.

Es en esta nueva etapa donde hay que sentar unas bases firmes de organización teniendo en cuenta que son premisas indispensables, impulsar la campaña de afiliación; creación de servicios de asesoramiento y estudios sindicales; abrir centros de reunión para impulsar una vida sindical activa y permanente. Esta es la urgente tarea a realizar.



SINDICALISMO

En una ocasión D. Quijote se metió a sindicalista, verticalista por supuesto (España es diferente).

En una de sus andanzas vio como un campesino azotaba a un muchacho atado a un árbol porque le reclamaba su salario. El buen caballero obligó al campesino a disculparse y le arrancó el juramento de pagar la deuda empresarial, pues no llevaba encima el dinero que le debía.

Días después, el Caballero de la Triste Figura encontró nuevamente al muchacho molido a palos, sin haber cobrado, despedido y maldiciendo a D. Quijote. Tras la intervención del caballero, el campesino se había cobrado la humillación a costa de las costillas del muchacho.

Cervantes puso en esta ocasión el dedo en la llaga; un caballero andante no puede resolver los conflictos entre empresario y trabajador. Marx, siglos después aportaría la solución: «Obreros del mundo, uníos».

Con la «Cruzada» volvimos a las esencias nacionales y al quijotismo sindical. Durante cuarenta años hemos padecido esta miseria, y no es este el único mal, sino que aún hay quien cree que unos cuantos «caballeros jurados» pueden solucionar los problemas de treinta mil trabajadores. Y es que como en el cuento de los treinta mil chinos, «estamos solos».

El sindicalismo de clase consiste precisamente en eso, si estamos dos ya no estamos solos. Tú eres tú, yo soy yo, pero tu y yo somos nosotros.

Si a un compañero le pisan el puesto para dárselo a un «enchufado», la solución no está en ir al Jurado a contar sus peas, pues las injusticias muchas veces son legales y poco es lo que el Jurado podrá hacer. La solución está en que los compañeros, todos en grupo, vayan una y otra vez al Jefe del Servicio a exigir justicia y hagan la vida imposible al enchufado.

¿Qué como va a obrar el milagro?

La mitad del milagro ya está. Cuarenta años de lucha del movimiento obrero. Falta la otra mitad; la conciencia, el compañerismo, el compromiso sindical de los compañeros que al adquirir un carnet se comprometen a defenderse unos a otros.

Donde haya dos afiliados ya no estarán solos y no permitirán que se avasalle a un compañero. Si somos muchos, tampoco permitiremos que avasallen a otros compañeros en lucha porque les ayudaremos con nuestras aportaciones, y si llega el caso, con la huelga de solidaridad según aconsejen las circunstancias. Y seremos muchos, porque en un sindicato de clase, cien son cien y no como ocurría en el vertical en el que treinta mil eran treinta.

Un sindicato de clase no es un consultorio de «Elena Francis», sino un ejército, una filosofía, una moral y una cultura obrera.

Pero para todo esto hay que dar al paso, hay que elegir entre afiliarse y comprometerse o inhibirse, hay que elegir entre una central u otra y definirse, hay que decidirse entre ser y no ser.

Esta decisión voluntaria y libre, nacida de la comprensión y de la conciencia es la que obra el milagro del que hablábamos.

En nuestras manos está el ser fuertes y el ir con la cabeza alta por la fábrica y por la vida, pero si no lo entendemos, nos pasará como a la parálitica imaginaria de «Heidi» que no podía andar porque no creía que podía hacerlo. Con todo lo expuesto anteriormente surge la pregunta: ¿Por qué no dimite el Jurado? Se han aprovechado ya todas las posibilidades legales del Sindicato Vertical para minarlo desde dentro y abrir el paso a la libertad sindical? ¿Los verticalistas ya no pintan nada? ¿No pueden intentar ninguna maniobra? Aún queda el desguace por resolver, ¿qué pasará con el patrimonio de la CNS? Por otro lado aún no tenemos una ley sindical, no sabemos en qué condiciones se canalizará el diálogo, siempre necesario entre los trabajadores y la empresa. Los intentos de elección directa de delegados han encontrado hasta ahora serios inconvenientes, como falta de reconocimiento legal, defectos de forma insalvables como la no participación de todos en las asambleas.

El sindicalismo, por su propia dinámica ha de ser legal, con estatutos claros. Si todo esto no es posible, hay que luchar contra la legalidad vigente hasta transformarla.

En eso estamos, y tan pronto hayan unas condiciones claras e inconfundibles de nueva representación, que dimitan para empezar de nuevo.

Creemos que no falta mucho. Entre todos estamos formando un sindicato de clase que creemos es el mejor servicio que podemos prestar a los trabajadores.



LUCHAS OBRERAS

Roca y C.c.o.o.

Dentro de estas páginas pretendemos informar y analizar las diferentes luchas que se hayan desarrollado durante el mes transcurrido.

Para empezar pensamos que en este primer mes resultará de gran interés hacer algunas aclaraciones sobre el largo, duro y discutido conflicto de ROCA.

Durante la lucha de ROCA se ha pretendido desprestigiar a las C.C. O.O. achacándoles haber servido de freno a la huelga e incluso haber boicoteado la misma.

Desde los primeros días de la huelga CC.OO. estuvo presente en las asambleas proponiendo formas de negociación para que la lucha no terminara en un fracaso de los que ya los trabajadores tenemos antecedentes. Las condiciones de crisis por las que atraviesa el país no eran las más propicias para pedir a los trabajadores una solidaridad sin límites ya que el fantasma de los despidos y el tremendo paro pesan mucho sobre nuestras cabezas.



Punys enlaire i llàgrimes als ulls

Uno de los principales problemas con el que se enfrentaron los compañeros de ROCA fue el de conseguir el reconocimiento de sus representantes elegidos en asamblea. En principio el delegado de sindicatos no reconoció a la comisión elegida, por lo que se propuso la idea de nombrar otra compuesta por cinco trabajadores de la comarca y cinco delegados de ROCA. Esta propuesta que sí fue aceptada por el delegado de sindicatos fue rechazada por la empresa y también por la asamblea cuando se hizo la propuesta.

A partir de estos momentos quedó claro que la postura de la empresa era totalmente cerrada al diálogo.

Fueron convocadas las centrales sindicales para estudiar la posibilidad de llevar alguna acción conjunta en solidaridad con ROCA; esto sucedía aproximadamente a los 30 días de dar comienzo la huelga. CC.OO., a través de los ramos metal y química convocó a una jornada de paros a la que respondieron unas 15 empresas. Se formó una comisión compuesta por representantes de las distintas centrales sindicales y se llegó a la conclusión de que era necesaria una labor de concienciación en los trabajadores para que asumieran la lucha de ROCA. Se propuso hacer una manifestación legal el día 4 de Enero, manifestación que a última hora fue desautorizada por el Gobernador Civil. En estas circunstancias CC.OO. creyó necesario desconvocar la manifestación para evitar enfrentamientos con la policía y porque había muchas posibilidades de que fuera autorizada para el día 7 de Enero. Los delegados de ROCA no aceptaron la propuesta y la manifestación se desarrolló en Cornellá, provocando serios enfrentamientos con la policía, la cual se comportó de una forma durísima con los manifestantes. Lo cierto es que estas formas de lucha no benefician mucho el que la gente comprenda y asuma el problema, había que haber intentado un nivel más alto de concienciación por medio de asambleas, evitando en lo posible los enfrentamientos con la policía. Esta manifestación creó un clima enrarecido en Cornellá y más cuando en algunas asambleas de la comarca se insultó a varios dirigentes de los trabajadores que gozaban de gran prestigio entre estos.

A pesar de estas dificultades fueron convocadas por CC.OO. y USO asambleas comarcales en el Sindicato de Cornellá para intentar llevar una acción solidaria con ROCA antes de los juicios. Se decidió realizar una serie de paros, de una a cuatro horas, el día 21 de Enero. Esta decisión fue criticada por algunas centrales sindicales que opinaban que se debía ir a la huelga total. El re-

sultado final dio la razón a CC.OO. y USO pues a pesar de todas las asambleas y convocatorias solo pararon 42 empresas, entre ellas SEAT, de estas 42 empresas en 38 la mayoría de sus dirigentes son de CC.OO. dándose el caso de que en la BRU de Viladecans donde predomina otra tendencia sólo paró una sección donde hay un miembro de CC.OO.

En definitiva no se trata de criticar a nadie, pero sí dejar bien sentado que CC.OO. no ha dejado de solidarizarse con ROCA tanto económicamente como moralmente, tampoco ha dejado la lucha aunque sus sistemas sean diferentes a los empleados por los compañeros de ROCA. Creemos que hay que ir amoldándose a las circunstancias y no precipitar los acontecimientos si después no vamos a ser capaces de asumir los resultados.

En estos momentos que ya se sabe el resultado del 1er juicio y en el que 35 trabajadores han sido declarados con despido improcedente, CC.OO. pensamos que no debemos permitir que la empresa aplique la suspensión del artículo 35, y por lo tanto no sólo ha de proseguir la solidaridad con ROCA sino que ha de aumentar mucho más si queremos que esta lucha se salde positivamente.



Biblioteca de Comarcas
i Hemeroteca General
CEDOC

PRODUCTIVIDAD

Este será el primero de una serie de trabajos en los que trataremos de informar sobre los problemas de productividad que afecta directamente a los trabajadores de SEAT.

No pretendemos dar a estos trabajos un matiz meramente técnico, sino de divulgación, empleando para ello el lenguaje más asequible que conozcamos.

A nuestro entender, el tema es de sumo interés, puesto que el trabajador está inmerso en estos problemas cotidianamente, pero si en algún momento estos trabajos estuvieran carentes de interés o de claridad, sería muy constructivo que se nos formularan sugerencias para ayudarnos a alcanzar el fin propuesto.

Es esencial tener muy claro el concepto de productividad, ya que todas las técnicas de organización de Empresa se gestaron con el fin, casi exclusivo de mejorarla.

Bajo un criterio de economía capitalista, productividad es la relación existente entre el valor de una producción y el de los medios aportados para su obtención.

Hoy por hoy el primer factor de esta relación es decir, el valor de la producción, no está en manos del trabajador, si bien repercute como individuo de la sociedad por lo que no es un tema que, bajo nuestro criterio, debemos abordar en esta sección, al menos de momento.

Respecto a los medios que el capital dice aportar para la obtención del producto, debemos decir que, entre algunos como, la energía, el consumo de mate-

rias primas, etc, se encuentran, *la mano de obra*, y los medios de trabajo. Y es a estos dos últimos a los que vamos a dedicar especial interés en nuestra información. Para ello haremos un poco de historia y análisis de las «Técnicas de valoración de la mano de obra».

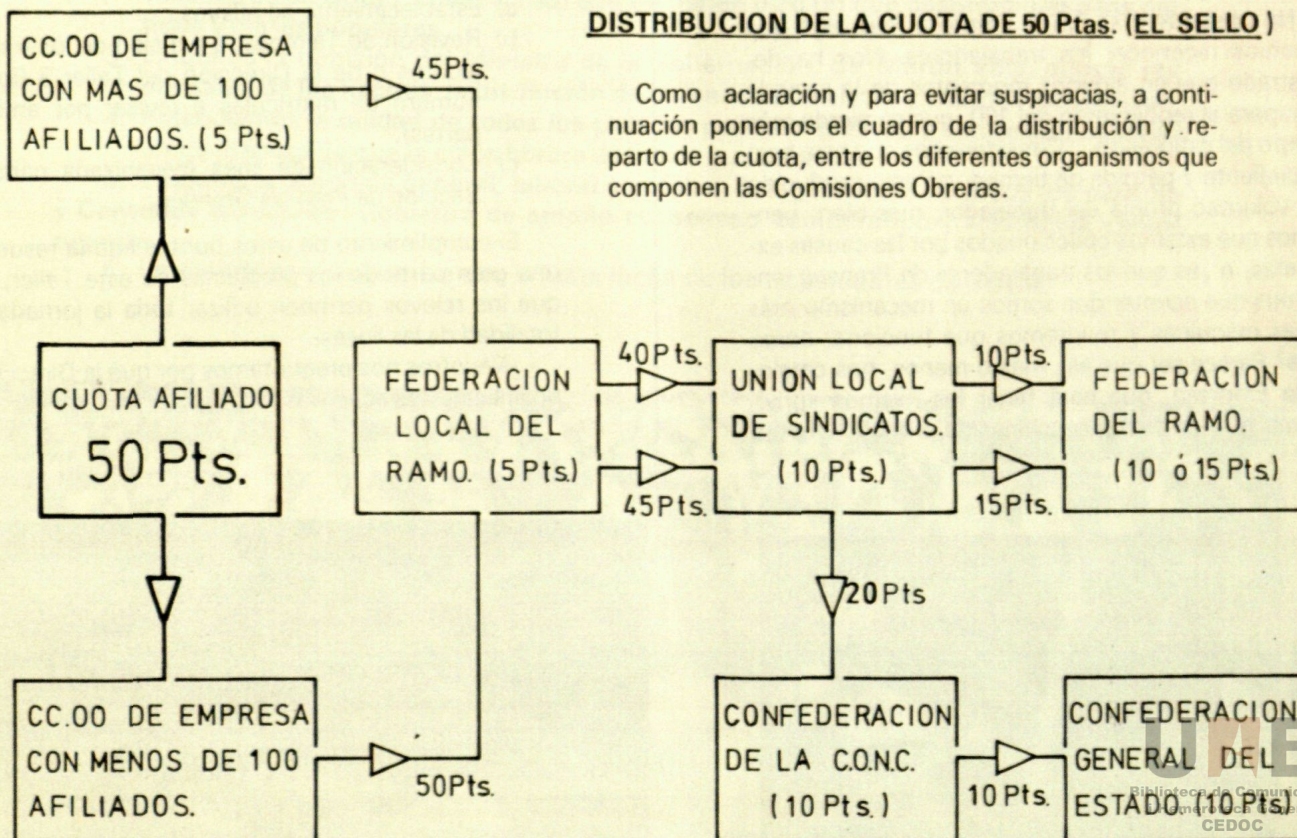
A partir de la revolución industrial, en que la pequeña empresa artesanal dió paso a la gran industria, el empresario empezó a perder el control directo de su mano de obra. Esto le hizo sentir la necesidad de buscar más técnicas de control y valoración de tareas, técnicas que le brindaron hombres como Taylor, que con gran sentido práctico supieron aplicar teorías de pensadores como Descartes, Bernard, etc., y cuyo fin era encontrar soluciones a la problemática que se les planteaba.

Estas técnicas, en la actualidad están siendo superadas ostensiblemente, en los países en vanguardia tecnológica y social.

Este no es el caso de SEAT que, aún hoy, con un ridículo nivel de incoimpetencia, obliga a sus analistas de tiempos a aplicar unas técnicas que ni estos mismos creen.

Pero como por el momento, son estos los sistemas que se emplean, trataremos sencillamente de divulgar esas técnicas con todas sus deficiencias y sus componendas.

Por tanto, en sucesivos números de este boletín iremos desarrollando ya, con más profundidad, los diferentes aspectos de esta problemática.



TALLERES

PROBLEMATICA DE PRENSAS GRANDES

Sin lugar a dudas, uno de los Talleres con mayores problemas dentro de la Factoría es el Taller de Prensas.

Trabajar en él, y más concretamente en la SECCION DE PRENSAS GRANDES, es de por sí, un sacrificio, así lo ha reconocido más de una vez la Dirección.

Puestos a analizar los problemas, en general, podemos empezar diciendo:

— Ritmo rápido, que no se puede perder; no perdiéndolo, no sale la producción. El más mínimo descuido de éste, todo el mundo lo ve y lo detecta.

— Las grandes incidencias, del orden de 60—100 horas mensuales, hacen que recaiga sobre los trabajadores toda la culpa sobre la falta de piezas de pannelería que podría crear graves problemas a la producción del resto de Factoría; siendo estas incidencias causadas por la falta de materias primas (chapa) y una deficiente organización de producción.

— No se refleja ningún descanso real y el tiempo para las necesidades personales es justísimo. Se puede casi afirmar que los trabajadores de Prensas tienen que tener sincronizadas todas las necesidades, incluso para fumar un cigarrillo, por no enumerar las ineludibles.

— En la actualidad, la mala calidad y uso de los materiales de estampación, chapa, que agrava más aún toda la problemática. Gran cantidad de piezas van a rechazo total.

— Ruidos excesivos.

— Se pierde tiempo que no se puede recuperar.

— En verano, temperaturas insostenibles, cerca de los 40° C.

No obstante y según la Empresa, hay algo que debemos reconocer los trabajadores. Nos ha demostrado que en algunos momentos de la jornada se supera el rendimiento del 100, que se pierde más tiempo del estipulado... Consideramos que este bajo rendimiento y pérdida de tiempo, no está producido por voluntad propia del trabajador; más bien, pensamos que estamos coaccionados por las causas expuestas, o ¿es que los trabajadores de Prensas tendremos que aceptar que somos un mecanismo más de las máquinas y tendremos que funcionar como tales? Parece ser que así, más o menos, nos cataloga la Empresa, que para tener los mismos «privilegios» que las demás secciones de producción prin-

cipal (15 % de línea, descansos reales, primas, etc.) nos exige realizar lo anteriormente considerado, para gozar de esos «privilegios».

Esto nos hace pensar en otras anomalías que hemos detectado, interminables de enumerar y que son computables a la Organización de la Sección (por lo menos no puede achacarse a los trabajadores) de las cuales quieren hacernos responsables.

Es obvio que los trabajadores tenemos los argumentos suficientes, demostrables, para pensar que la Dirección no puede o no quiere abordar el problema con toda su verdadera magnitud. Pedir más seriedad en el cumplimiento de la tarea a los trabajadores de Prensas no está demás, de acuerdo, pero las exigencias deben ir canalizadas a la DIRECCION, JEFATURA DEL TALLER o a quien competa.

En definitiva las cuentas no salen para la Empresa y alguien tiene que pagarlo, pero que no nos carguen todo a los trabajadores, por favor.

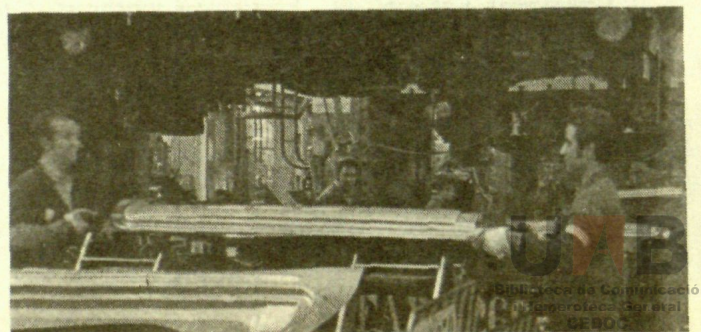
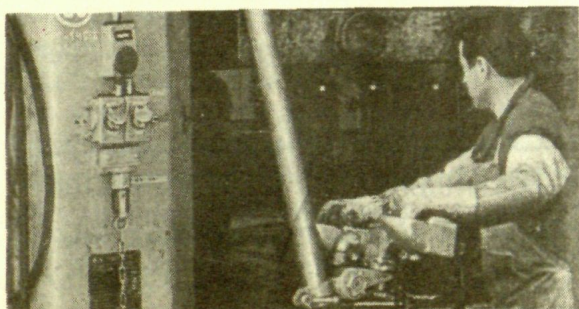
Se están llevando a cabo conversaciones con la Empresa y de momento no han dado fruto, también se han iniciado gestiones para que sea un organismo oficial quien determine el grado de responsabilidad de ambas partes: los Trabajadores y la Empresa. Durante la negociación del Convenio, se llegó a un acuerdo sobre este Taller que debería aplicarse independientemente de la firma del Convenio.

Nombrados unos delegados de los trabajadores, elegidos en la Asamblea del Taller, y una representación de la Jefatura de éste; ambas partes de la comisión negociadora estuvieron de acuerdo en los tres puntos siguientes:

- Establecimiento de relevos.
- Revisión de Tiempos, a petición de los trabajadores o de la Dirección del Taller 3 (igual número de matrículas a revisar por ambas partes).
- Consideración de línea mecanizada para la Sección de Prensas Grandes.

El cumplimiento de estos puntos habría resuelto una gran parte de los problemas de este Taller, ya que los relevos permiten utilizar toda la jornada la totalidad de las líneas.

¿Nosotros nos preguntamos por qué la Dirección no aplica estos acuerdos?



TALLERES

PAROS... UN COMPAÑERO SANCIONADO

En los últimos paros que se hicieron durante la jornada de lucha del día 27 de Enero, SEAT como es sabido se solidarizó casi totalmente con la convocatoria de 8 horas de paro que propusieron las centrales sindicales como actitud de repulsa y protesta ante la situación en que se encontraba el país y que desembocó en los criminales atentados contra los abogados laboristas de CC.OO. En los paros del turno de noche se produjo una concentración masiva en el taller dos ya que algunos trabajadores se negaban a solidarizarse con el paro.

En esta concentración fue donde se provocó un intercambio de palabras entre un jefe, Blázquez, y el compañero Llamas, hecho que ocasionó que al día siguiente le mandaran a éste un parte por escrito, que en un principio se temió que fuera despedido pero no fue así, quedando la cosa en una sanción de varios días, de suspensión de empleo y sueldo.

Según nos hemos informado, los primeros insultos salieron del mencionado jefe, a los que se respondió con más educación, además una vez el Sr. Blázquez entró en la oficina, desde ella hizo gestos amenazantes a la asamblea.

Pensamos que esto ha sido un intento de provocación que el taller ha afrontado con bastante acierto solidarizándose en las asambleas con el compañero sancionado, y estando en todo momento muy alerta de lo que pudiera determinar la empresa para este caso.

Una forma nueva de asambleas masivas de casi toda la fábrica impusimos los trabajadores durante los paros del día 27, la concentración general de todos los centros de trabajo en el cruce de los talleres, 7, 4 y 5 es prueba de ello.

Como es lógico este nuevo estilo de asambleas generales aunque no deja de ser un paso adelante necesita algún perfeccionamiento para que no se conviertan en miting donde una serie de compañeros se expresan muy bien pero hay poca participación, como pasó en la asamblea de la mañana.

La que se hizo en el turno de la tarde ya tuvo más organización pues se montó de forma que hablaron dos compañeros por taller y esto facilitó que se llegara a un mínimo de acuerdos que a continuación detallamos:

1. Refiriéndonos a los actos criminales, llevados a cabo en los últimos días por bandas fascistas y las fuerzas represivas, hacemos responsable al Gobierno de los actos cometidos por estas bandas armadas al amparo de éste y pagados por el gran capital.
2. Responsabilizamos directamente al Gobierno por el confusionismo creado con los secuestros de Oriol y Vallaescusa, que no tienen otro fin que desprestigiar a los partidos y clases populares.
3. Exigimos la dimisión del Ministro de la Gobernación, Sr. Martín Villa, directo responsable de los hechos; la disolución de las bandas fascistas y cuerpos represivos.
4. Potenciamos la unidad de todos los partidos políticos obreros y centrales sindicales, única manera de que la clase obrera defienda sus intereses.
5. Pedimos la amnistía general, laboral y política, la legalización de todos los partidos y Centrales Sindicales, Gobierno de amplio consenseo democrático y Asamblea constituyente.
6. La asamblea se solidariza con la justa lucha de los trabajadores de ROCA.



Técnicos y administrativos

El mayor handicap con el que siempre nos hemos enfrentado los técnicos y administrativos, sobre todo de oficinas de SEAT, ha sido el de la falta de participación en la problemática de la Fábrica.

Nunca hemos sido capaces de asumir como nuestros los problemas que acosan a la clase trabajadora. Siempre hemos dejado que sea una svecas la propia empresa y otras, la mayoría, los compañeros de taller, los que nos saquen las castañas del fuego. Quizá sea la falta de comprensión por carecer de conciencia de clase la que nos haya hecho actuar así. Por eso es preciso que los compañeros más concienciados realicen esa labor, sorda pero eficaz, de hacer entender poco a poco la necesidad de preocuparnos y tratar de luchar para resolver nuestros propios problemas.

Pedimos a los compañeros de Taller tengan confianza en las oficinas. Ya se están consiguiendo algunos logros y es probable que dentro de un tiempo podamos estar a su altura. Un ejemplo de ello son las asambleas conseguidas en el «planeta azul», oficinas centrales y las destacadas de talleres, estando a la misma altura de afirmación que nuestros compañeros de talleres. Estas asambleas son un fenómeno que en las oficinas siempre ha dado miedo afrontar, es por

esto que siempre hemos estado faltos de información y desconectados totalmente de la problemática general de la Fábrica.

Gracias al trabajo de concienciación por un pequeño grupo de personas de diferentes centros, lo que antes era algo insólito e irrealizable en las oficinas, ahora está siendo un hecho.

Estas asambleas no han sido lo masivas que tendrían que ser, pero poco a poco se les irá perdiendo el miedo y todos llegaremos a ver la asamblea como una de las vías naturales de expresión en donde podremos ser informados de todas aquellas cosas que nos incumban y en donde podremos ofrecer nuestras opiniones y propuestas.

Quedándonos sentados en nuestros puestos de trabajo no arreglaremos nunca nada y seguirán los demás decidiendo por nosotros.

El miedo a las leyes impuestas nos ha dejado paralizados muchas veces, aunque estas leyes hayan sido injustas.

Si rompemos de una vez con todas estas imposiciones, lograremos que las leyes estén al servicio del hombre y no al servicio de las leyes.



Rueda de Palabras

Esta sección queda abierta a todos los trabajadores de SEAT para exponer libremente sus opiniones o críticas. Esperamos vuestras colaboraciones para enriquecer este Boletín.

Joanot

Estas notas las dirijo a todos los trabajadores de SEAT tanto castellano-parlantes como catalan-parlantes que lean nuestro boletín y que pueden sentirse estrañados o incluso ofendidos por el contenido lingüístico del mismo. En efecto:

¿Por qué el encabezamiento en catalán?

¿Por qué el contenido de la revista en castellano?

Creo que a la hora de lanzar una revista de nuevo cuño en Catalunya hay que plantearse las posibles opciones lingüísticas. Unas que me atrevería a llamar unitarias: castellano, catalán y bilingüe. Otras que me atrevería a llamar disgregadoras o «separatistas» como pueden ser las dobles ediciones o los suplementos en uno u otro idioma.

Respecto a las últimas opciones, aparte de aritmoconómica, creo que a la larga tienden a desunir a los trabajadores, a crear tanto a nivel de SEAT como de toda Catalunya dos comunidades distintas, dos culturas distintas en un mismo contexto nacional. Hay casos muy desgraciados de este tipo por ejemplo en

Bélgica o en el Ulster. Sería totalmente contraproducente para la clase obrera y las clases populares de Catalunya que nos dejáramos dividir en dos comunidades distintas que serían muy fácilmente manipuladas y enfrentadas entre sí siempre que ello interesase a las clases dominantes, que poseen un fenomenal aparato propagandístico y de poder.

* En cuanto a la solución de editar la revista solamente en castellano considero que por un lado contribuye a prolongar 40 años de represión cultural y lingüística sobre todos los trabajadores catalanes de SEAT y puede llevar a su marginación aunque no sean mayoría ni mucho menos en la empresa. Este efecto puede ser utilizado por otras fuerzas en contra de todos los trabajadores de la empresa. Aceptar la publicación de la revista sólo en castellano presupone a mi entender aceptar una función colonizadora del inmigrante que no hace sino ponerse al servicio de la oligarquía espanyola y de gran parte de la burguesía catalana.

* El boletín de nuestro sindicato editado solamente en catalán no sería entendido por un elevado porcentaje de trabajadores de SEAT, es desde luego una solución no adecuada a nuestra empresa ya que en estos años de dictadura no han existido las condiciones necesarias para que los inmigrantes que llegaban a esta tierra (mentalizados además de cara a enfrentarse a un pueblo «individualista», de «judíos burgueses» o «rojos separatistas» que en lugar de hablar ladrán) pudieran integrarse en ella sin graves problemas ni marginaciones.

* Por todo ello considero una revista bilingüe la solución ideal. Estoy por el «bilingüismo en libertad» que para mi sería dejar plena libertad a los articulistas de nuestra revista, por otra parte compañeros nuestros, para que escriban en el idioma que deseen y haciendo un esfuerzo integrador para todos. Por una parte que los catalanes acepten convivir en igualdad de condiciones lingüísticas con los castellanos compañeros de clase. Por otra parte que los castellanos hagan un esfuerzo, que considero pequeño dado que los idiomas escritos son muy parecidos y de la misma raíz latina para ir comprendiendo poco a poco los posibles artículos escritos en catalán.

En cuanto a lo del encabezamiento, pienso que de la misma manera que cuando hay dos enfermos el médico atiende primero al que está más grave sin que el otro, compañero suyo, se sienta ofendido por ello, del mismo modo la comisión que edita el boletín quiere lanzar una pequeña lanza en promoción de una cultura marginada y en peligro.

Frente a la opción capitalista y burguesa de una sociedad catalana binacional, cómoda de entrada pero muy peligrosa a largo plazo presento a la discusión de todos los trabajadores de SEAT la opción de una sociedad catalana bilingüe, entendiendo como tal una sociedad uninacional donde ambas lenguas convivan en plena libertad a todos los niveles, sin que nadie se sienta ofendido por el uso de una u otra lengua, tanto en público como en privado.



Abogados y despachos de la C.O.N.C.

Las COMISIONES OBRERAS, sin abandonar el impulso constante de movilización y el amplio proceso asambleario en la lucha por todas las reivindicaciones económicas, sociales, sindicales y políticas de la clase trabajadora, han decidido constituirse en la gran alternativa sindical de la clase obrera española y ha creado a nivel de todo el Estado la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras.

Por ello, identificados con el Sindicalismo de clase, democrático, autónomo y unitario en que se basa la Confederación Sindical de Comisiones Obreras los abogados, que al final se citan, han defendido y siguen defendiendo los intereses de todos los trabajadores, se ponen al servicio de la Central Sindical y ofrecen a todos sus afiliados el asesoramiento necesario en los despachos y localidades que a continuación se relacionana:

EN BARCELONA

Paseo de San Juan, 26, 1.º-2.º
Paseo de San Juan, 7, entlo. 2.º
Bailén, 19, 2.º-2.º B.
Enrique Granados, 111, 6.º-1.º
Ronda de San Pedro 22, 7.º-3.º
Diputación, 327, pral. 2.º
Ausias March, 91, entlo. 4.º
Mallorca 290, pral. 2.º
Avda. José Antonio, 604, 7.º-2.º

EQUIPO DE ANALISIS LABORALES (equipo técnico de la Comisión Sindical de la C.O.N.C. Economistas, sociólogos, historiadores, equipo de formación sindical).

Bailén, 26, 1.º-2.º

EN PRAT DE LLOBREGAT

Carretera de La Bañola, 49, 1.º

EN CORNELLA

Federico Soler, 77, 2.º
Jacinto Guerrero, 15, 1.º-1.º

EN MARTORELL

Virgen de la Merced, 5-A, 1.º-1.º

EN SAN FELIU DE LLOBREGAT:

Avda. Generalísimo, 165 (Ctra. Nacional)

EN SAN VICENS DELS HORS:

Calle del Rio, 88

EN SAN ANDRES DE LA BARCA:

Calle Guatemala, 2

EN SAN CUGAT DEL VALLES:

Paseo Cánovas del Castillo, 4, 4.º-3.º

EN SAN ADRIAN DEL BESOS:

Prim, 49, 2.º-3.º (Sudoeste del Besós)

EN Cerdanyola:

San Daniel, 6, bajos, 1.º

EN SABADELL:

Garcilaso, 64-66

Can Oriach. Paseo San Bernardo, s/n.º

EN MARNRESA:

Paseo de José Antonio 48 1.º-2.º

EN RIPOLLET:

Calle del Rio, 1, 2.º-4.º

EN MATARO:

Fray Luis de León, 56

EN MOLLET:

Iglesia, 1

EN CALELLA:

Calle Iglesia, 200

EN SANT BOI:

Montevideo, 59, 1.º-1.º

EN MONTCADA:

Plaza José Antonio, 1.

EN STA. COLOMA DE GRAMANET:

Santa. Rosa, 12 (Barrio Llefiá)

Rambla de San Sebastián, 54, 4.º-3.º

EN VICH:

Verdaguer, 27, bajos.

EN RUBI:

Carretera de San Cugat, 45, atº, 1.º

Murillo, 27 (cerca Estación FF.CC.).

EN TARRASA

Cruz, 35, 4.º-2.º

Centro Social «Las Arnas» Calle Juan XXIII
Can Anglada. Plaza Pio XII.

ABOGADOS: Luis Salvadores, Josep Solé Barberá, José Miguel García enterría, Antonio Martín, Juan Miret, Leopoldo Espuny, Alfredo Bienzobas, Concepción Fernández, Arturo Obach, Ramón Plandiura, Raymon Rafols, Jaime riera, Inmaculada Amat, José M.ª Bernart, Luisa Molina, Agustín Figueras, Carlos Llanos, José A.º Villamor, Francesc Barberá, Ricart Guix, Teresa García, Alba, José Luis Félix, Enrique Leira, Alfredo Souto, Julia Doncel, Ascensión Solé, Antonio Farrés, Angel Echevarría, Ramón Vallbá, José Egea, Xavier Ros, Roque Fuentes, Catalina Victori, Francisco Calvo, Margarita López-Nieto, Margarita Matheu, Tomás Ramírez, José M.ª Mestieri, José Luis Jori, Enrique Ruiz Capillas, Antonio Bermúdez, Marc Viader, Luis Roda, Albert López Ricart, Rafael Senra, Neus Casajuana, Margarita Lliteras, Montserrat Comas, Miguel Angel Gimeno, Rafael Cabré, Francisco Albes, Antoni Abeleira, Josep Naval.

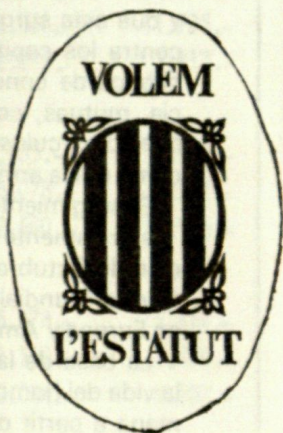
els companys de SEAT, per a seu Bultell
 a l'empresa, una salutació cordial al aquest
 guarda de l'annuària, davant de la
 premsa Miellet

Antoni Vicens
 Barcelona, 1 febrer 1977



**Pel Sindicat
 de la unitat**

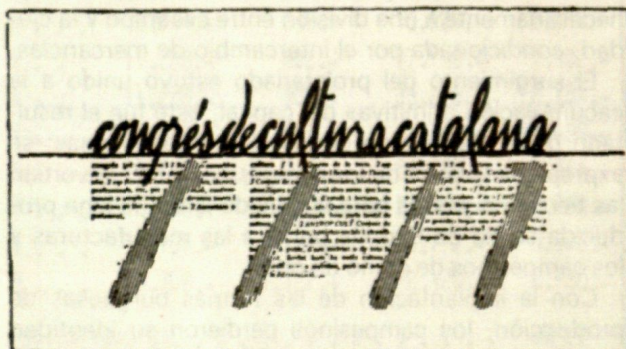
**AFILIA'T A
 COMISSIONS
 OBRERES**



**lee
 difunde**

**ASSEMBLEA
 OBRERA**

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



**HAGAMOS ENTRE TODOS
 EL SINDICATO DE LA UNIDAD**

**AFILIATE A
 COMISIONES OBRERAS**

Biblioteca de comun...

NUESTRA CULTURA OBRERA

Introducción de la cultura Proletaria.

A mediados del S XVI y durante el S XVII y XVIII se produce la disolución de las formas gremiales y campesinas de producción, al reclamar las manufacturas y posteriormente las fábricas, mano de obra abundante para la industria que iniciaba la expansión, y al irse apoderando estas mismas industrias de zonas que anteriormente eran campesinas.

La producción gremial y artesana que hasta entonces imperaba fue evolucionando, el número de obreros que dependían de un patrón (pequeños talleres) creció rápidamente y ya no era el gremio que con un número reducido de trabajadores satisfacía a las necesidades locales de determinado producto sino que al ampliarse el campo de expansión se aumentó la producción y se inició la división del trabajo y la especialización profesional. Por la necesidad de mano de obra y por los sueldos mínimos que se pagaban se empezó a introducir en las fábricas mano de obra no cualificada, viejos, niños, mujeres que realizaban los trabajos secundarios e incómodos.

Esta división y especialización del trabajo condujo necesariamente a una división entre el campo y la ciudad, condicionada por el intercambio de mercancías.

El surgimiento del proletariado estuvo unido a la «acumulación primitiva» del capital, este fue el resultado de la explotación de las clases campesinas; se expropiaba la tierra de los campesinos y se convertían las tierras en pastos para el ganado lanar, la lana producida servía de materia prima a las manufacturas y los campesinos de mano de obra.

Con la implantación de las formas burguesas de producción, los campesinos perdieron su identidad de origen, convirtiéndose en personas desarraigadas en medio de un núcleo social distinto del que habían vivido. El proletariado no adquirió enseguida una conciencia de clase, durante el período de transición entre el derrumbamiento de la sociedad feudal y el asentamiento de la industrial, la clase productora apoyó la lucha que la burguesía sostenía contra el aparato de poder, la monarquía y el clero. Fue solo a partir del triunfo de la burguesía cuando el proletariado empezó

a crear sus propias pautas de organización y de acción, puesto que al tomar conciencia de que la sociedad burguesa no les servía para vivir dignamente y de que no era sino un sistema regido por el capital empezaron a crear las bases de la cultura proletaria.

El triunfo actual de la cultura burguesa dentro de los mismos trabajadores, nos hace olvidar que hasta el S. XX existía una cultura genuinamente proletaria, y que esta surge en el período más duro de la lucha contra los capitalistas el proletariado crea formas y hábitos de conducta, forma sociedades de resistencia, mutuas, colegios para niños obreros, casas del pueblo, círculos culturales y se empieza a usar el paro como única arma contra el empresario.

El surgimiento de esta cultura proletaria coincide históricamente con la II internacional y con la revolución de Octubre. Su declive se inicia a partir de la 1.^a Guerra Mundial y la solapada aparición del fascismo en Europa y América.

La base de la cultura proletaria era la idea de que la vida del hombre sólo puede desarrollarse digna, humana a partir de formas comunales, colectivistas, de unión, entiende al hombre como una totalidad que ha de realizarse plenamente en un ámbito social. Estas ideas básicas no pueden realizarse sino a partir de la abolición de los privilegios de clase y de la explotación del hombre por el hombre.

La idea del trabajo como fuente de dignificación del hombre ocupa un lugar central en la cultura proletaria del s. XIX la defensa del valor ético del trabajo era una respuesta al parasitismo de las clases opulentas, mientras la burguesía ve en el trabajo un instrumento de poder y de enriquecimiento, el proletariado lo considera como fuente de la emancipación del género humano. Los obreros no se limitan a luchar por sus derechos económicos y laborales dentro de las fábricas. Su lucha contra los valores burgueses fue total, se trató de un enfrentamiento entre dos culturas, entre dos modos de ser. El burgués predicaba la explotación del hombre por el hombre y el obrero la justicia social y la igualdad de clases.



NIVELES SALARIALES DE SEAT

A PARTIR 1-1-77

<u>CUARTA CATEGORIA</u>	<u>SALARIO</u>	<u>P.C.</u>
14 años	11.563.-	807.-
15 "	13.943.-	959.-
16 "	15.769.-	1.080.-
17 "	17.434.-	1.180.-

<u>3ª CATEGORIA</u>		
Ingreso	20.914.-	796.-
a)	23.293.-	1.473.-
b)	24.635.-	1.705.-
c)	26.078.-	1.817.-

<u>OFICIAL 3ª</u>		
a)	24.635.-	1.705.-
b)	26.078.-	1.817.-
c)	27.560.-	1.906.-

<u>2ª CATEGORIA</u>		
a)	26.078.-	1.817.-
b)	27.560.-	1.906.-
c)	29.084.-	1.997.-

<u>1ª CATEGORIA</u>		
a)	29.084.-	1.997.-
b)	30.617.-	2.108.-
c)	32.203.-	2.240.-
d)	33.885.-	2.371.-

<u>ENCARGADOS, ASIMILADOS Y OFIC. 1ª ESPECIAL.</u>		
a)	32.203.-	2.240.-
b)	33.885.-	2.371.-
c)	35.460.-	2.492.-
d)	37.334.-	2.633.-

<u>JEFES DE 2ª Y ASIMILADOS.</u>		
a)	35.460.-	2.492.-
b)	37.334.-	2.633.-
c)	39.776.-	2.823.-
d)	42.208.-	3.016.-

<u>JEFES DE 1ª Y ASIMILADOS.</u>		
a)	39.776.-	2.823.-
b)	42.208.-	3.016.-
c)	44.821.-	3.227.-
d)	47.413.-	3.429.-

CUANTIA DE LOS TRIENIOS

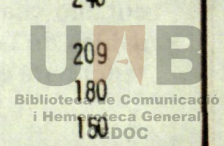
<u>Nº de Trienios</u>			<u>Acumulado</u>	
	<u>Anual</u>	<u>Mes</u>	<u>Anual</u>	<u>Mes</u>
1 . . .	6.776.-	484.-	6.776.-	484.-
2 . . .	9.044.-	646.-	15.820.-	1.130.-
3 . . .	11.228.-	802.-	27.048.-	1.932.-
4 . . .	11.228.-	802.-	38.276.-	2.734.-
5 . . .	13.510.-	965.-	51.786.-	3.699.-
6 . . .	13.510.-	965.-	65.296.-	4.664.-
7 . . .	15.708.-	1.122.-	81.004.-	5.786.-
8 . . .	15.708.-	1.122.-	96.712.-	6.908.-
9 . . .	15.708.-	1.122.-	112.420.-	8.030.-

PUNTUALIDAD 30'20

BONIFICACION PLUS FAMILIAR 110'20

VALORES DE LOS DISTINTOS TIPOS DE HORAS EXTRAS

	<u>Las dos primeras</u>	<u>Posteriores y festivos</u>	<u>Noche, domingos y festivos no recuperables</u>
<u>Jefes de 1ª y Asimilados:</u>			
Letras c) y d)	282	329	383
Letras a) y b)	240	275	324
<u>Jefes de 2ª y Asimilados:</u>			
Letras c) y d)	240	275	324
Letras a) y b)	204	233	275
<u>Encargados y Asimilados</u>	180	204	240
<u>Primera categoría</u>	155	180	
<u>Segunda categoría</u>	132	130	
<u>Tercera categoría</u>	113	126	



un poco de todo

La reconciliación, es un término que en los últimos tiempos se está oyendo mucho. ¿Qué significa? En los momentos actuales significa olvidar definitivamente nuestra lucha fratricida de antaño, reconociendo a nuestros oponentes no como enemigos sino como adversarios.

No habrá una auténtica democracia si previamente no hay una profunda y sincera Reconciliación. Es por ello que pedimos una legalización de todos los partidos políticos y centrales sindicales *sin exclusión*.



Los sangrientos sucesos durante la última semana de enero en Madrid nos han estremecido a todos. La respuesta de los trabajadores de SEAT ha sido rápida, enérgica y ordenada. A la violencia de grupúsculos que quieran entorpecer el proceso democrático se debe responder así: Si alguno faltó a esta cita de condena a la violencia le invitamos a que reflexiona y dialogue con sus compañeros.



La unidad sindical debe ser algo que se consiga desde dentro del mundo del trabajo. Aunque el último acto unitario haya sido motivado por los asesinatos de Madrid, se ha demostrado que la unidad sindical es posible y muy necesaria. Solo la respuesta conjunta y al mismo tiempo de todos los trabajadores puede ser eficaz.



Debemos estar al tanto de lo que ocurre a nuestro alrededor, así podemos comprender con más exactitud lo que leemos.

Hay algunos grupos y en concreto el último aparecido (aún sin identificar) «Frente Sindicalista Revolucionario» que se limita a lanzar vituperios demagógicos sobre las diferentes sindicales que han luchado y luchan por defender los intereses de clase de los trabajadores.

Es de agradecer a estos señores que den la cara, digan su nombre y apellidos y su categoría profesional, a la vez que nos ofrezcan su programa de actuación sindical. Se trata de ofrecer nuevas alternativas, si las que hay no satisfacen, y no de boicotear la labor de los demás a sus espaldas.



Hem vist en els t'aulers d'anuncis del JURAT D'EMPRESA una nota en la que s'ens comunicaba als treballadors, l'adhesió de la «JUNTA SINDICAL» al Congrés de Cultura Catalana. Aplaudim aquesta important iniciativa al progrés del nostre poble i ens hi adherim totalment.



Dentro de la C.O.N.C. ya funciona la Escuela de formación sindical, sabemos que ya se están impartiendo cursos para los compañeros del Textil, Químicas, y Seguros. Puestos en contacto con los responsables, Ludevid y Tablada nos han comunicado que para SEAT están dispuestos a montar un cursillo cuando se les solicite, todos los interesados debeis hacer llegar vuestro interés a los responsables de la C.O. de cada taller dada la importancia que una orientación y formación sindical debe tener para todos, no nos demoremos en conseguir que estos cursillos sean una realidad.