

ASSEMBLEA OBRERA



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

Respuesta a UGT
Crisis, convenios, consejos



CEDOC
DIPÓSIT
EGinal



CC.OO. informa

LAS CC.OO. DEL SECTOR DEL AUTOMOVIL SE REUNEN EN MADRID

El pasado día 10 de Julio, en la sede de las CC.OO. de Madrid, se celebró una reunión del sector de La Automoción a nivel de todo el Estado Español. Por parte de SEAT-Barcelona asistieron A. Varela e I. Junyent y por SEAT Madrid, Simeón Sánchez.

Participaron la mayoría de empresas de automóviles del país así como las relacionadas con dicho sector.

Se empezó analizando la importancia de cara al futuro, que puede tener la coordinación de todas las empresas del ramo del automóvil. No se trata de hacer un sindicato del automóvil, sino de mantener unos contactos permanentes, para intercambiar información de los múltiples problemas que puedan ser comunes.

También es necesario prever alternativas de cara a una posible crisis del sector, el poder disminuir, o evitar, regulaciones de empleo, etc...

Se vió la necesidad de empezar a elaborar un estudio completo de la situación económica y de producción del sector del automóvil en España.

Finalmente se hizo una rueda de palabras, de todas las empresas

participantes en la reunión, exponiendo las situaciones y experiencias que consideraron más importantes, así como datos de afiliación etc., etc.

Podemos decir que la situación de SEAT, es muy similar al resto de empresas, tanto en los objetivos a conseguir como en la problemática con el resto de centrales sindicales, consejos de fábrica, etc.

Los compañeros de la empresa Ford de Valencia, hicieron una amplia exposición del conflicto habido últimamente, del que se han tenido que lamentar 56 despedidos y cuyos juicios se están realizando escalonadamente estos días.

Según explicaron los compañeros de Ford, desde un principio CC.OO. estuvo en contra de la huelga ya que se notaba que era una clara provocación de la empresa, pero como ocurre también en muchas partes, determinados «gru-

púsculos» más interesados en el «follón por el follón» que en velar realmente por los intereses de los obreros, contribuyeron al triste desarrollo de la huelga de Ford, que como ya se ha dicho, concluyó con 56 despedidos.

Algunos compañeros de otras empresas, resaltaron las facilidades que se están dando, a las centrales sindicales de carácter amarillista, así como las dificultades que se le ponen a CC.OO. para su normal desarrollo sindical.

Después de recoger todas las direcciones para el intercambio de boletines y otros documentos, se quedó en celebrar otra reunión el próximo mes de setiembre.

Queremos resaltar que nuestra «Asamblea Obrera» fue repartida a todos los asistentes, causando muy buena impresión, por lo que nos pidieron les fuera enviada mensualmente.

Redacción A.O.

CC.OO. EN LAS FILIALES

Madrid constituye su Secretaría de CC.OO.

Nos llegan noticias de que en casi todas las filiales SEAT ya se están constituyendo los distintos secretariados de CC.OO., concretamente de Madrid tenemos los siguientes datos:

El día 5 de Julio se hizo la primera reunión importante de CC.OO. SEAT-FISEAT de Madrid donde se votaron los siguientes cargos:

Secretario General: Simeón Sánchez Cedié.

NOTA DEL TALLER «EL CHAPARRAL»

El día 9 de julio, se reunieron los afiliados a Comisiones Obreras del taller, El Chaparral, con idea de nombrar responsables de taller. Los nombramientos fueron los siguientes:

Secretario de taller: Eusebio Fdez.
Suplente: Alfonso López.

Finanzas, boletines y afiliación, Rafael Izquierdo.

Propaganda y Prensa: Jesús Flores.

ASAMBLEA DEL T - 5

La Comisión Obrera del Taller 5 se reunió el pasado 2 de Julio.

El primer punto del orden del día estuvo relacionado con la situación de Manuel Taragaza, compañero detenido del Taller 5. En dicho punto se informó de las diferentes gestiones realizadas para conseguir su puesta en libertad.

También se trataron diversos temas relacionados con la problemática general de la empresa.

Secretario Organización: Francisco Calzas Ceva.

Secretario Finanzas: Alvaro Belmonte Belmonte.

Secretario Prensa y Propaganda: Alberto Martínez Sánchez Mateos.

También nos comunican que las afiliaciones crecen diariamente.

Por otra parte queremos añadir que como ya hicimos en el anterior número de A. O. Pensamos mandar ejemplares a todas las filiales en lo sucesivo.

ESCISION EN LA C.S.U.T. DE SEAT

Obreros afiliados a la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores, en Seat, en cantidad que se aproxima a los doscientos, abandonan dicha Central para integrarse a Comisiones Obreras, alegando que, en éstos momentos, cuándo más necesaria se hace la UNIDAD

de todos los trabajadores, estar potenciando varias Centrales Sindicales no hace más que dividir y debilitar a la clase Obrera.

Algunos de los escindidos eran miembros del Comité de la CSUT.

UN MES DE VACACIONES

Tras doce largos y agotadores meses donde se han llevado a cabo importantísimas acciones, y han transcurrido numerosos acontecimientos sociales y políticos en los que, como siempre, CC.OO. no han estado al margen. Nos disponemos a ir de vacaciones y un año más tendremos que lamentarnos de que aún no dispongamos de un MES COMPLETO de vacaciones de verano, reivindicación esta que ha sido pedida un año tras otro en los distintos convenios que se han negociado y que este último ni siquiera se ha podido arrancar una sola de las 1.962 horas de trabajo al año.

El pedir un mes de vacaciones, así como todos los sábados del año festivos (claro está, sin el aumento de la actual jornada de trabajo) no es ni mucho menos un capricho, sino una necesidad real y posible que los trabajadores tenemos que conquistar y pronto.

Las formas de vida, por fortuna, van cambiando. Así, por ejemplo, hoy día en la «semejante» democracia que nos encontramos, participamos o intentamos participar en la configuración que debe ir tomando esta nueva sociedad, y esta participación no sólo se tiene que concretar en que el día 15 de Junio pudimos ir a votar, sino que se traduce en que, quien más quien menos, al cabo de la semana ha tenido dos o tres reuniones, ya sean de tipo sindical o político, en el barrio o en la escuela, etc., etc. Estas y otras actividades (culturales, recreativas, etc.) nos imponen un ritmo de vida muy apretado, y por tanto necesitamos automáticamente más horas de OCIO, por lo cual en una próxima negociación con la Empresa, será necesario poner sobre la mesa el tema y volver a intentar rebajar del total del cómputo de horas de trabajo al año. Se trata de esas 232 horas que nos permitirían un mes de vacaciones en verano y todos los sábados del año festivos. No ignoramos que esta meta es ambiciosa pero también es justa. Que como mínimo, en una próxima negociación colectiva con la Empresa habrá que fijarse ya, en un plazo concreto el poder alcanzar dicha reivindicación.

Otro aspecto de la cuestión, y siguiendo en el tema de vacaciones, es que hay que tener en cuenta que la inmensa mayoría de nosotros las pasamos en diferentes pueblos del País, donde será inevitable que hablemos y discutamos.

Consideramos que será oportuno, dados los resultados de las elecciones, tratar de explicar a toda la gente que aún considera a Catalunya como la cuna del separatismo, el por qué desde Catalunya, pedimos la Autonomía que de ningún modo significa el separatismo, sino que la entendemos como la forma más clara y eficaz de solidaridad con el resto de los pueblos del Estado español, ya que hasta ahora no hemos podido controlar y dirigir esta solidaridad como quisieramos, sino que ha sido el gobierno central quien ha dispuesto a su antojo de los excedentes de riqueza que pudiera tener Cataluña sin, ni mucho menos, revertir en ningún otro lugar donde existen necesidades apremiantes, sino que ha servido para fortalecer aún más al capitalismo monopolista.

SINDICALISMO

Crisis, Convenio, Consejos de Fábrica

Los trabajadores de SEAT, conocemos muy bien lo importante que es el contar con unos representantes elegidos directamente por nosotros para que se encarguen de negociar, en cada momento y para cada caso, la mejor resolución de nuestras necesidades y reivindicaciones, con los criterios y las prioridades que deben marcar, en general, las asambleas.

Es importante recordar que hemos luchado durante muchos años para lograr que la patronal reconociese y aceptase la representatividad de los compañeros que, en cada etapa de la historia de SEAT, obtenían nuestra confianza. La dura huelga del 74-75 con la secuela de 500 despedidos fue la cúspide de tantos años de lucha por la representatividad. La Empresa también lo sabe, y parece que ha llegado a comprender que mientras los trabajadores no contemos con auténticos representantes libremente elegidos por nosotros, ella tampoco resolverá sus problemas de tipo laboral.

Actualmente nos encontramos en nuestro país con una crisis económica que dura ya más de tres años, raro es el día que la prensa diaria no nos habla de ello, mientras que el Gobierno y las empresas se muestran impotentes para darle una salida que no sea la de seguir intentando ocultar sus efectos concretos: creciente paro obrero que alcanza ya el millón de trabajadores, aumento desorbitado del coste de la vida, subempleo, especulación, empeoramiento de la balanza de pagos, devaluación, etc.

Al mismo tiempo y refiriéndonos a nuestros problemas concretos, estamos en vísperas de la negociación de un Convenio Colectivo que debe servir para recuperar, como mínimo, el poder adquisitivo de nuestros salarios, mejorar las condiciones de trabajo, reducir la jornada, etc. En este sentido, puede ser ilustrativo el mostrar la evolución que han sufrido los salarios y la jornada laboral anual en el conjunto del ramo del metal de Barcelona y en nuestra empresa (**Cuadro n.º 1**).

Nos encontramos, pues, ante dos problemas concretos, prioritarios e inmediatos: contribuir a dar una salida progresista a la crisis económica, evitando que sus efectos negativos repercutan exclusivamente sobre nosotros, esto es, impidiendo un plan de estabilización que aumentase el paro, congelase los salarios, liberalizase en la práctica los precios más aún de lo que están y,

en definitiva, hiciese que la patronal recuperase y ampliase su capital a costa de nuestro trabajo y sacrificio. El segundo problema es la **próxima negociación del Convenio Colectivo**, ante lo que nos situamos con una depreciación de nuestras condiciones de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a salarios y horas de trabajo en relación con el resto del ramo del metal de Barcelona, mientras la empresa pretende que aumentemos nuestros esfuerzos de producción, es decir, que trabajamos más aún, recordemos que en la carta que la Dirección de la empresa envió con motivo de la ruptura de las negociaciones últimas «...que no es admisible ningún planteamiento de Convenio sin garantías de mejorar la productividad».

Estos problemas y muchos más, nos afectan a todos y cada uno de los trabajadores, por lo que todos hemos de afrontarlos unitariamente, cualquier división o enfrentamiento entre nosotros facilita la resolución de estos problemas favorablemente a los intereses de la patronal. Por todo ello es imprescindible que elijamos un Consejo de Fábrica que sea capaz de concretar las reivindicaciones que expresan las asambleas y un Comité de Fábrica que se encargue de su negociación específica en cada momento. Al mismo tiempo que sea capaz tanto de dirigir y orientar la acción sindical en la empresa como coordinarse con todos los trabajadores y sus organizaciones.

Para que el **Consejo de Fábrica** pueda cumplir su misión, es preciso que tenga las siguientes características: representatividad, revocabilidad, capacidad de trabajo y garantías sindicales.

La representatividad

Se puede lograr mediante un proceso electoral que tienda a conseguir una composición tal del Consejo de Fábrica que todas las capas de trabajadores con sus diversos criterios y opiniones puedan sentirse de alguna manera representados y con la seguridad de que sus intereses y reivindicaciones específicas serán tenidas en cuenta a la hora de elaborar y concretar las reivindicaciones generales y la acción sindical concreta. Este pro-

2.º trimestre	METAL	SEAT	Diferencia
1976	15.582	20.261	+ 30 %
1977	23.082	24.766	+ 7 %
aumento salarial S Base + P. Convenio	48 %	22 %	

CUADRO N.º 1

Jornada continuada	METAL	SEAT	Diferencia
1976	2.012,83	1.962,83	- 25 %
1977	1.955,75	1.962,50	+ 0,4 %
Reducción jornada	2,87 %	0,01 %	

ceso electoral debemos procurar que sea sencillo ya que no disponemos de ordenadores electrónicos y es necesario que cada trabajador, pueda controlarlo y entenderlo. Para nuestra fábrica nos parece ideal un Delegado por cada 100 trabajadores, elegidos por grupos homogéneos de trabajo, teniendo en cuenta también ciertas peculiaridades que se derivan de las contradicciones que aún hoy se dan entre los trabajadores y que es preciso que asumamos coherentemente. Algunas de estas pecu-

La capacidad de trabajo

Necesaria para formar comisiones de trabajo, como las de la productividad, seguridad e higiene, control de la cooperativa, finanzas, relaciones exteriores, etc., que estudien y aporten propuestas concretas al pleno de Consejo.



Los coches de SEAT corren, los sueldos están frenados

liaridades a considerar para que pueda estar convenientemente representada son las de los Mandos Intermedios sobre todo de Taller, representación de técnicos y administrativos, etc., al mismo tiempo que la interpretación de «**Grupo homogéneo**» no debe ceñirse a criterios cerrados o particulares sino ser fiel reflejo de la composición de los trabajadores y sus problemas tanto en talleres como en oficinas.

La revocabilidad

Es la característica que logra que en cada momento los componentes del Consejo sean los trabajadores que obtienen la confianza de sus compañeros y por lo tanto son los más representativos. Esto quiere decir que en cualquier momento los electores de un Delegado pueden hacerlo dimitir de su cargo e inmediatamente elegir a otro. Es preciso que la posibilidad de hacer dimitir a un Delegado esté bien reglamentada, tanto para evitar que esta tenga tantas trabas y dificultades que la hagan imposible en la práctica, como para que no se haga dimitir a los Delegados por pequeños errores humanos derivados de que ninguno somos perfectos o por actitudes minoritarias en un momento de crispación e insuficientemente asumidas y razonadas por el conjunto de los electores. Las elecciones generales al Consejo deberían convocarse en unos períodos razonables para lograr un mínimo de coherencia y experiencia.

Las garantías sindicales

Son necesarias para que ningún Delegado pueda ser represaliado por realizar su función sindical y tenga suficientes facilidades para realizarla, tiempo disponible dentro de la jornada laboral, posibilidad de desplazamiento por los talleres y oficinas, un local adecuado dentro de la fábrica, garantías jurídicas, derecho de asamblea, huelga y propaganda, etc.

Todo esto precisa de unos estatutos claros, precisos y asumidos por el conjunto de los trabajadores. La tarea no es sencilla pero es necesaria y nuestra responsabilidad no es sólo ante nosotros mismos sino ante todos los trabajadores del país que nos consideran parte importante de la vanguardia del Movimiento Obrero.

Estamos convencidos de que las elecciones que se van a realizar, (en el momento de escribir estas líneas no se han realizado), adolecen de muchísimas insuficiencias y defectos, pero es necesario realizarlas. Las dificultades que se presenten nos servirán de experiencia para la redacción de unos estatutos que superen todos estos problemas, estatutos cuya redacción ha de correr a cargo de este Consejo de Fábrica que vamos a tener, para en un plazo de tiempo corto convocar unas elecciones que sean suficientemente válidas para todos los trabajadores.

Aspectos determinantes de la estructura económica capitalista

No es preciso poseer formación académica alguna para alcanzar a comprender que la Estructura económica de cualquier sociedad descansa sobre un conjunto de RELACIONES de PRODUCCION, o como dice Marx en el Prefacio a la Contribución a la Crítica de la Economía Política: —«En la producción social de su existencia, los hombres entran en relaciones determinadas, independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a un grado determinado de las fuerzas productivas materiales».

El grado de desarrollo de estas fuerzas y de las subsiguientes relaciones sociales, tipifica, a su vez, las Relaciones de Distribución, así como las Relaciones de Intercambio y de Consumo propias del modelo estudiado, concediéndole a éste su carácter definido, dentro de la estructura económica general de la que forme parte, tanto Capitalista como Socialista.

Por ejemplo son de todos conocidas las diferencias globales que separan a países de estructura económica capitalista, con posibilidades potenciales parecidas, aunque situados en estadios distintos de desarrollo de sus particularizadas fuerzas productivas: por citar algunos, pongamos por caso, EE.UU. y Brasil.

Relaciones de producción y relaciones de distribución

Está claro que en la simple observación de la vida cotidiana descubrimos la existencia de profundas diferencias sociales dentro del marco humano de nuestra propia Sociedad Capitalista. Y que estas diferencias corresponden, en última instancia, a los distintos niveles económicos que sus componentes ocupen dentro de tal sociedad. Si no existieran tales diferencias sería imposible, por ejemplo, que en nuestro país coexistieran junto a los barrios modestos de los trabajadores, amplias zonas de recreo y diversión, chalets y hoteles lujosísimos para exclusivo uso y disfrute de millonarios.

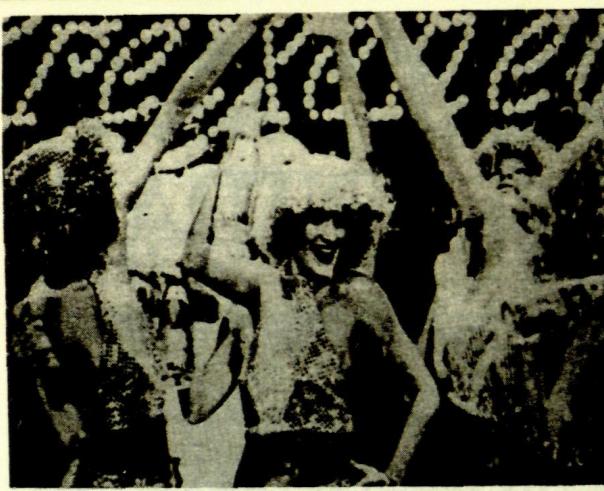
Debemos, pues, admitir que el reparto o distribución del PRODUCTO SOCIAL GLOBAL o sea, el conjunto de bienes producidos por la sociedad durante un año, se efectúa entre sus miembros de tal FORMA que da, en consecuencia, tales resultados. Carlos Marx dice al respecto (El Capital, Tomo III, pág. 814): —«Fijémonos por lo demás en las llamadas relaciones de distribución. El salario presupone el trabajo asalariado;

la ganancia, el capital. Estas formas concretas de distribución presuponen, pues, determinados caracteres sociales en cuanto a las condiciones de producción y determinados caracteres sociales de los agentes de la producción. Las relaciones concretas de repartición son, pues, simplemente la expresión de las relaciones de producción históricamente determinadas.» Y en la página siguiente del mismo libro, afirma: —«Las llamadas relaciones de distribución responden, pues, a formas históricamente determinadas y específicamente sociales del proceso de producción, de las que brotan y a las relaciones que los hombres contraen entre sí en el proceso de reproducción de su vida humana.»

Se deduce pues, en pura lógica, que la lucha de los trabajadores por conseguir mejores niveles salariales y más altas cotas de bienestar social, significa en el fondo, una legítima réplica al reparto arbitrario que la Sociedad Capitalista hace entre sus miembros del Producto Social; controlado y absorbido en su mayor parte, por un escaso número de personas, cuyo poder dimana, precisamente, de la propiedad que ostentan sobre los MEDIOS de PRODUCCION, es decir sobre el CAPITAL.

Cabría pues pensar, a tenor de lo dicho, que si los Capitalistas, Terratenientes Propietarios o Garantes, en fin, del Capital como sistema, adquieran clara conciencia del abuso que representa acumular en su provecho la mayor parte del Producto Social, y obrando en consecuencia, movidos por una recta moral, luchasen conscientemente contra tal injusticia, pugnarán por erradicar definitivamente el concepto y actitud de explotación que someten a los trabajadores, podría establecerse, al fin, en este mundo el anhelado Reino de Dios; alcanzándose definitivamente la Paz Social: la constructiva cooperación entre todas las clases. Así planteado el problema de la Distribución sería fácilmente superable; pues pasaría de su actual marco económico-político a ser un simple fenómeno ético-moral, con ribetes más o menos religiosos.

Tal supuesto es, sin embargo, totalmente imposible; es más, aún cuando pudiera darse en teoría este caso, lo que no pueden hacer en conjunto los Capitalistas es IR EN CONTRA DE LAS LEYES OBJETIVAS DEL SISTEMA: éstas se apoyan inflexiblemente en la apropiación y acumulación de la PLUSVALIA, y en consecuencia, en la EXPLORACIÓN de los TRABAJADORES. RENUNCIAR A ELLO ES RENUNCIAR AL CAPITALISMO: no hay más alternativa.



Sociedad capitalista: nos crea la necesidad de consumir

Relaciones de producción y relaciones de consumo

Todos los Bienes que se producen a nivel global de la sociedad, son producidos para ser consumidos. Tienen el objeto fundamental de venir a satisfacer necesidades humanas concretas.

Esta definición genérica obliga sin embargo a hacer una distinción entre las Formas de Consumo.

- Consumo Individual constituido por todos aquellos valores de uso que sirven para satisfacer las necesidades de los individuos de la sociedad. Léase Alimentos, Viviendas, Automóviles, etc.

Consumo Productivo a aquel constituido por valores de uso que se consumen durante la actividad productiva de nuevos valores de uso. Por ejemplo, un tractor se consume productivamente en el proceso de obtención de bienes agrícolas; una fresadora se consume productivamente en SEAT, mecanizando piezas que, a su vez, montarán sobre un vehículo cuya utilidad será satisfacer en último extremo, un Consumo Individual.

Lo antedicho confirma que es a través de la producción como pueden originarse y definirse los distintos tipos de consumo.

Veamos ahora la influencia que ejercen las Relaciones de Producción sobre las características sociales del Consumo.

Relaciones de producción y producción de necesidades: Consumismo

La producción no sólo proporciona el objeto de consumo y determina la forma de éste, sino que también crea continuamente nuevas necesidades de consumo. Si observamos la **sociedad capitalista actual**, vemos que el crecimiento en la producción de mercancías origina un gradual proceso de **DOMESTICACION** individual y colectiva, que acarrea, como natural consecuencia, la creación de nuevas necesidades. Mediante la publicidad se modifican los hábitos y costumbres sociales, creando continuamente nuevas formas de **MODA**, y aún, de convivencia. En definitiva la **PRODUCCION** produce: el **OBJETO DE CONSUMO**, la **FORMA DE CONSUMO** y el **INSTINTO DE CONSUMO**.

A su vez el Consumo asume un papel fundamental como agente regulador de la producción; pues a fin de cuentas, si los objetos producidos no son consumidos se origina la inmediata parálisis de aquella.

Relaciones de producción y relaciones de intercambio

La división del trabajo entre los distintos individuos que componen cualquier grupo humano, da lugar al **INTERCAMBIO**.

Cuando el hombre no produce todos los objetos que le son necesarios para sobrevivir, necesita intercambiar los productos que le sobran por aquellos otros de los que carece.

El intercambio de productos es un fenómeno intermedio entre la producción y la distribución, aun cuando el grado y modalidad que adopte en cada etapa histórica, influya también sobre el área global de las Relaciones de Producción y Distribución analizadas.

Si la intensidad, extensión y forma del intercambio tienen por origen las Relaciones de Producción; de manera que a una producción restringida corresponde un intercambio restringido, y a una producción privada corresponde un intercambio privado; por lo que respecta a una producción socialmente masiva, basada en la **LIBRE COMPETENCIA**, corresponderá un intercambio desindividualizado: **EL MERCADO**. Por ello asume el Mercado el papel de Regulador Máximo de la total Estructura Capitalista y adviene, además, espíritu rector del **LIBRE-CAMBIO**.

A modo de resumen diremos pues que la interrelación de los componentes orgánicos que estructuran la Sociedad adquieren, según sea su desarrollo, personalidad suficiente para definirla en su evolución histórica, a la vez que cada uno de ellos; según sea su parcial entidad, cumple la misión de dinamizarla consecuentemente. Marx nos lo dice en estos términos (Carta a Annenkov, del 28 de Diciembre de 1846, Obras Escogidas, T. II).

— «**¿Qué es la sociedad, cualquiera que sea su forma? El producto de la acción recíproca de los hombres. ¿Pueden los hombres elegir libremente esta o aquella forma social? Nada de eso. A un determinado nivel de desarrollo de las facultades productivas de los hombres corresponde una determinada forma de comercio y de consumo. A determinadas fases de desarrollo de la producción, del comercio, del consumo, corresponden determinadas formas de constitución social, una determinada organización de la familia, de los estamentos o de las clases; en una palabra, una determinada sociedad civil. A una determinada sociedad civil corresponde un determinado Estado político, que no es más que la expresión oficial de la sociedad civil....».**

Conclusión

El Capitalismo está pues estructurado en base a unas Relaciones de Producción que caracterizan y articularán unas Relaciones de Distribución discriminadoras, que a su vez, conforman unas Relaciones de Producción incapaces de promover un desarrollo integral del Hombre y la Sociedad. Un verdadero círculo vicioso. El fin último de la evolución social apunta hacia el pleno desarrollo de todas las potencialidades individuales y colectivas; lo cual permitirá al Género Humano construir fórmulas de asociación caracterizadas por unas Relaciones de Producción Superior, que, a su vez, sostendrán el arco de unas Superiores Relaciones de Distribución: **EL COMUNISMO**.

Consejos de Empresa: Primer paso hacia la UNIDAD

La desaparición de la cuota sindical y de la sindicación obligatoria en los organismos verticales, vienen a poner sobre el tapete la necesidad de que el gobierno afronte, a fin y efecto de que el verticalismo desaparezca definitivamente, la necesidad de que se creen los organismos que sustituyan a los jurados y enlaces para asegurar que los órganos de negociación existan en todas las fábricas y que se defina también por donde ha de pasar la negociación colectiva a nivel de sector o ramo de producción.

Ultimamente la prensa viene hablando de la existencia de un borrador de Decreto-Ley elaborado por el ya cesante ministro de relaciones sindicales, De la Mata. En el mismo se reconoce la existencia de los Consejos de Empresa, para cuya elección el Ministerio de Trabajo convocaría elecciones sindicales en todo el país, y a los que reconoce la facultad de negociar convenios, dirigir huelgas, convocar reuniones, distribuir propaganda, así como las 40 horas y los demás derechos que poseen aún los enlaces sindicales. Habla también el borrador de reconocer en el seno de la empresa a las secciones sindicales (conjunto de afiliados a un sindicato en la fábrica) con derecho a elegir a un secretariado y con las atribuciones de mediación sindical y negociación de aquellos problemas que se les solicite.

A primera vista puede parecernos que esto significa que el mismo gobierno está impulsando la unidad sindical, sin embargo nada más alejado de la realidad sería el hacer tal afirmación. La perspectiva del gobierno y de los grandes sectores del capital monopolista, a los que continúa fielmente representando, va por otro lado y ello se debe a que a partir de ahora las grandes luchas ya no se van a plantear aisladamente en una sola empresa, sino que será a través de todo el ramo de producción por donde pasará la acción sindical y serán, por lo tanto, organismos que representen a todo el ramo quienes negocien y orienten la elaboración de los convenios co-



La unidad no es fácil, pero hay que ir hacia ella.

lectivos de sector. Para el gobierno se trata únicamente de reconocer a los Consejos de Empresa para que estos atiendan problemas específicos de la empresa (falta de ventiladores, primas, alguna que otra sanción injusta, etc.) que, si bien merecen toda nuestra atención, no ocupan el mismo lugar que en importancia tiene la negociación colectiva. Para ellos los grandes convenios de ramo deben negociarlos exclusivamente las centrales sindicales, lo que llevaría a que la mayor parte de los trabajadores, al no sentirse representados, se inhibiesen de la lucha sindical.

Así pues, se trata, para nosotros, de conseguir dos cosas: que los Consejos de Empresa representen de verdad al conjunto de los trabajadores de una empresa y que éstos puedan coordinarse para afrontar la negociación colectiva a nivel de ramo. Esto significa que a partir de hoy debemos iniciar un profundo debate que sirva, en primer lugar, para el perfeccionamiento del actual sistema de Consejo de Empresa que tenemos, y se cumpla lo de que en la fábrica sean los trabajadores quienes definan como se han de perfeccionar los consejos, a fin de evitar que se convoquen elecciones por categorías profesionales exclusivamente y que los trabajadores que los formen lo sean en un número excesivamente limitado, como pretende la patronal, que apunta incluso a que las 40 horas se reduzcan y a que los Consejos no puedan relacionarse entre sí, al tiempo que perfeccionemos unos consejos amplios que representen a todas las secciones, cadenas y talleres del centro de trabajo, para asegurar que todos los trabajadores, además de sentirse representados,

tengan bien cerca a su representante para controlar su actividad y estar siempre informados y asegurar así un funcionamiento realmente democrático. En este proyecto debemos comprometer a todas las centrales sindicales y defender que se elijan a los trabajadores más representativos, evitando que cada central presente a los suyos y se haga de los Consejos de Empresa un parlamento de sindicatos. En segundo lugar debemos discutir también la necesidad de que la vida de los consejos no muera en la empresa, sino que vaya más allá, creando organismos de ramo elegidos por los Consejos que coordinen las acciones a emprender y que sean quienes negocien los convenios de ramo, así consiguiríamos que todos los trabajadores se sintieran representados y avanzaríamos en la consecución de la unidad sindical que todos deseamos. No obstante somos conscientes de las dificultades, tanto por parte de la patronal como de algunas centrales sindicales que prefieren ser protagonistas y no diluirse en organismos unitarios, de ahí que debamos también debatir la necesidad de que no sea un decreto ley quien defina el contenido y los derechos de los Consejos de Empresa, sino que sea en negociación abierta y transparente, donde se vean las caras de todos, entre gobierno, sindicatos y patronales donde se fijen las normas que los deben regir. De la proyección que se le dé a los Consejos de Empresa dependerá en gran medida que se avance con mayor rapidez hacia la unidad de los trabajadores y es por eso que entendemos que hoy debatir cuánto planteamos es prioritario. Para nosotros, para Comisiones Obreras, al menos lo es.

CEDOC

C.N.

PRODUCTIVIDAD

Cargas de trabajo

Introducción

Es nuestro propósito iniciar un tema, que está entre los que más directamente puedan interesar a operarios, que están trabajando a producción principal, sin salir de la teoría de la PRODUCTIVIDAD: las CARGAS DE TRABAJO, que, por limitaciones de espacio, desarrollaremos en dos números consecutivos de A.O. En el primero de ellos trataremos de definir los conceptos fundamentales, para en una segunda parte hablar de cómo se lleva a cabo un reparto de cargas y las conclusiones que del tema puedan sacarse.

El que haya seguido con regularidad estos trabajos, verá que el presente está más cargado de fórmulas; esto puede complicar su lectura para quien no esté acostumbrado a ellas. No hemos sabido simplificarlo más, pero no hay que desanimarse, no son difíciles, sólo necesitan un poco de atención.

Conceptos fundamentales

Como siempre, es imprescindible llegar a asimilar los diferentes conceptos teóricos, para así comprender el papel que juegan en los cálculos de oficina y su repercusión práctica en la tarea diaria de quienes han de llevar a cabo los trabajos objeto de reparto.

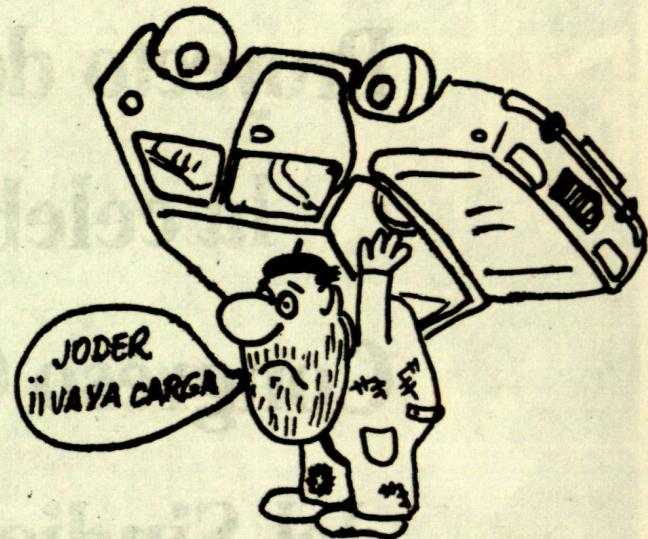
Empezaremos por saber que la CARGA DE TRABAJO no es otra cosa que la parte proporcional de trabajo activo que corresponde a cada operario adscrito a un grupo de trabajo, del total en que se ha valorado; para ese grupo, las tareas a efectuar sobre la unidad producida, sea esta un coche, una pieza, etc., etc.

Vienen después otros dos conceptos muy concatenados entre sí, tanto que uno de ellos no es más que parte porcentual del otro: los de PASO y CARGA MAXIMA.

PASO

Si disponemos de un cierto período de tiempo para alcanzar una producción, llamado TIEMPO DE PRESENCIA, es obvio, que, dividiendo este TIEMPO DE PRESENCIA, (suele darse en minutos) por el total de unidades a fabricar, PRODUCCIÓN, nos da el lapso de tiempo teórico, entre la salida de dos unidades consecutivas, hemos subrayado lo de teórico porque aun no hemos tenido en cuenta el tiempo perdido por averías, falta de fluido, etc., etc., pérdidas que nos reducen el tiempo disponible para alcanzar la PRODUCCIÓN exigida. Para hallar el PASO incluimos la consideración de estas pérdidas por medio de un factor llamado EFICIENCIA, introducido en los cálculos en forma de porcentaje. La EFICIENCIA nos corrige la PRESENCIA total para convertirla en lo que podríamos llamar «presencia útil» o TIEMPO DE PRESENCIA exento ya de paros, inevitables pero conocidos.

Veamos un ejemplo sencillo con números, si disponemos de una jornada de ocho horas para efectuar una producción y mediante una de las técnicas al efecto, o la misma experiencia, sabemos que un 25 % del tiempo se pierde, la cadena de montaje o cualquier otro colectivo



de trabajo no produce, podemos decir que la cadena ha sido eficiente en un $(100 - 25) \% = 75 \%$ del tiempo y por tanto la «presencia útil», será de $8 \times 75/100 = 6$ horas. Este ejemplo, al explicarnos como de una jornada completa hemos pasado a disponer de un período de tiempo inferior para alcanzar la producción (6 horas), nos lleva a la conclusión de que el PASO entre dos unidades consecutivas ha de ser inferior, y lo que es lo mismo la frecuencia de salida por hora u otra unidad de tiempo, mayor.

Veámoslo en fórmula:

$$\text{PASO} = \frac{\text{TIEMPO DE PRESENCIA} \times \text{EFICIENCIA \%}}{\text{NUMERO DE UNIDADES A PRODUCIR}}$$

CARGA MAXIMA

En principio podría suponerse que, al disponer el operario de todo un PASO para efectuar su parte proporcional de tarea sobre cada unidad producida, y si le asignamos un total de ACTIVOS igual a ese paso en valor, significaría que, en un sistema de tiempos óptimos como en SEAT, este operario habría estado obligado a mantener una ACTIVIDAD del 100 % durante todo su tiempo de «presencia útil», lo que a todas luces es una agresión a la libertad de opción del individuo, esta agresión se limita, en parte, siempre dentro del contexto de explotación capitalista que nos movemos, limitando la carga de forma que el valor en tiempo de las tareas asignadas a cada operario por unidad producida, no supere un determinado nivel, este nivel se introduce en la nueva fórmula también como porcentaje, al que se da el nombre de RENDIMIENTO PREVISTO. El producto del PASO por este RENDIMIENTO PREVISTO es lo que llamamos CARGA MAXIMA. Hoy por hoy, en SEAT, se acepta para el RENDIMIENTO PREVISTO UN VALOR DEL 97 %, y no es casualidad, como después veremos, que coincida con la relación entre el PASIVO REAL y el PASIVO CONCEDIDO, tema que tratamos en el número anterior de A.O.

Así tenemos la nueva fórmula:

$$\text{CARGA MAXIMA} = \text{PASO} \times \text{RENDIMIENTO PREVISTO}$$

Y sustituyendo el paso por su valor en la fórmula I:

$$\text{CARGA MAXIMA} = \frac{\text{TIEMPO DE PRESENCIA} \times \text{EFICIENCIA \%} \times \text{RT\% PREVISTO}}{\text{UNIDADES A PRODUCIR}}$$

Sin olvidar que tanto la EFICIENCIA como el RENDIMIENTO previsto se introducen en forma de porcentaje.

Proyecto de normas para

la celebración del

Congreso Constituyente

del Sindicato del Metal

de Barcelona de

Comisiones Obreras

I. EL PROCESO CONSTITUYENTE

Desde la Asamblea de trabajadores metalúrgicos, en la que decidimos constituirnos como Sindicato, ha pasado bastante tiempo y podemos hacer un balance de la labor desarrollada.

El esfuerzo de afiliación que se ha llevado a cabo desde entonces ha dado ya unos frutos, insuficientes aún, y empieza a gestarse en el seno del Sindicato una auténtica vida sindical.

No obstante se aprecian dificultades y deficiencias que es necesario subsanar. Los tiempos de la lucha heroica bajo la represión franquista han pasado casi a la historia y ante nosotros se abre un periodo en el que la vida sindical dependerá más de la capacidad de los dirigentes sindicales que del valor que demuestren ante la represión.

Durante estos meses hemos estado funcionando como un sindicato sobre el papel, y si bien es cierto que el periodo constituyente se abrió precisamente con la Asamblea, no es menos cierto que tanto para culminar este proceso y sentar las auténticas bases sobre las que edificar un potente Sindicato de Cla-

se en el Metal, como para resolver los problemas que actualmente nos aquejan es preciso la celebración del Congreso Constituyente del Sindicato del Metal.

La Celebración del Congreso y todo el periodo que le antecede debe suponer la realización de un vivo debate entre todos los afiliados en el que todas las cuestiones a decidir en el Congreso sean sometidas al análisis de los afiliados, y que de este debate surjan las mociones, enmiendas, etc., que sean necesarias, de manera que el resultado de la discusión recoja el espíritu unitario del Sindicato del Metal. Será también dentro de este proceso cuando se elijan los delegados que deberán tomar las decisiones en el Congreso a través del mandato que los afiliados les confieran.

piados para desarrollar la acción sindical en defensa de los intereses de los trabajadores metalúrgicos. En los Estatutos quedarán plasmados los elementos que configurarán su vida interna. El Programa recogerá los objetivos tras los que se desarrollará su actividad sindical. La Carta Financiera marcará los criterios que rigen la economía del Sindicato.

2.º Comisión del Congreso

a) El Secretariado constituirá una Comisión del Congreso cuya misión será la adopción de las medi-

das y disposiciones generales para el desarrollo del Congreso, así como la supervisión del periodo anterior.

b) El cometido específico de la Comisión será el siguiente:

- Remitir a todas las comisiones y afiliados los materiales que serán objeto de discusión en el Congreso.
- Resumir y agrupar por grupos homogéneos las enmiendas y proposiciones que se remitan al Congreso, a fin de facilitar su conocimiento por todas las Comisiones y afiliados.
- Elaborar un proyecto para

II. EL CONGRESO DEL METAL

1.º Objetivos del Congreso

Dotar al Sindicato del Metal de Barcelona de los instrumentos apro-

- la financiación de los gastos del Congreso, si procede.
- c) Los proyectos de los temas a discutir serán elaborados por el Secretariado. Se nombrarán Comisiones específicas para cada tema, los trabajos de estas Comisiones deberán ser sometidos a la aprobación del Secretariado.

3.º Calendario para el Congreso

a) El Congreso se celebrará en la fecha siguiente 9 de Octubre.

b) Para su celebración se cubrirán las siguientes etapas:

— Los proyectos deberán estar en poder de las Comisiones para el día 3 de setiembre.

— Desde esa fecha hasta el día 24 de setiembre se desarrollará todo el proceso de discusión y remisión de enmiendas y mociones a la Comisión del Congreso. A estos efectos regirá lo dispuesto en el punto 6.

— Entre el día 19 de setiembre y el día 24 de setiembre se realizará la designación de delegados y la remisión de sus poderes conforme se estipula en el punto 5.

Todos los delegados deberán disponer del material definitivo de discusión en el Congreso para el día 1 de octubre.

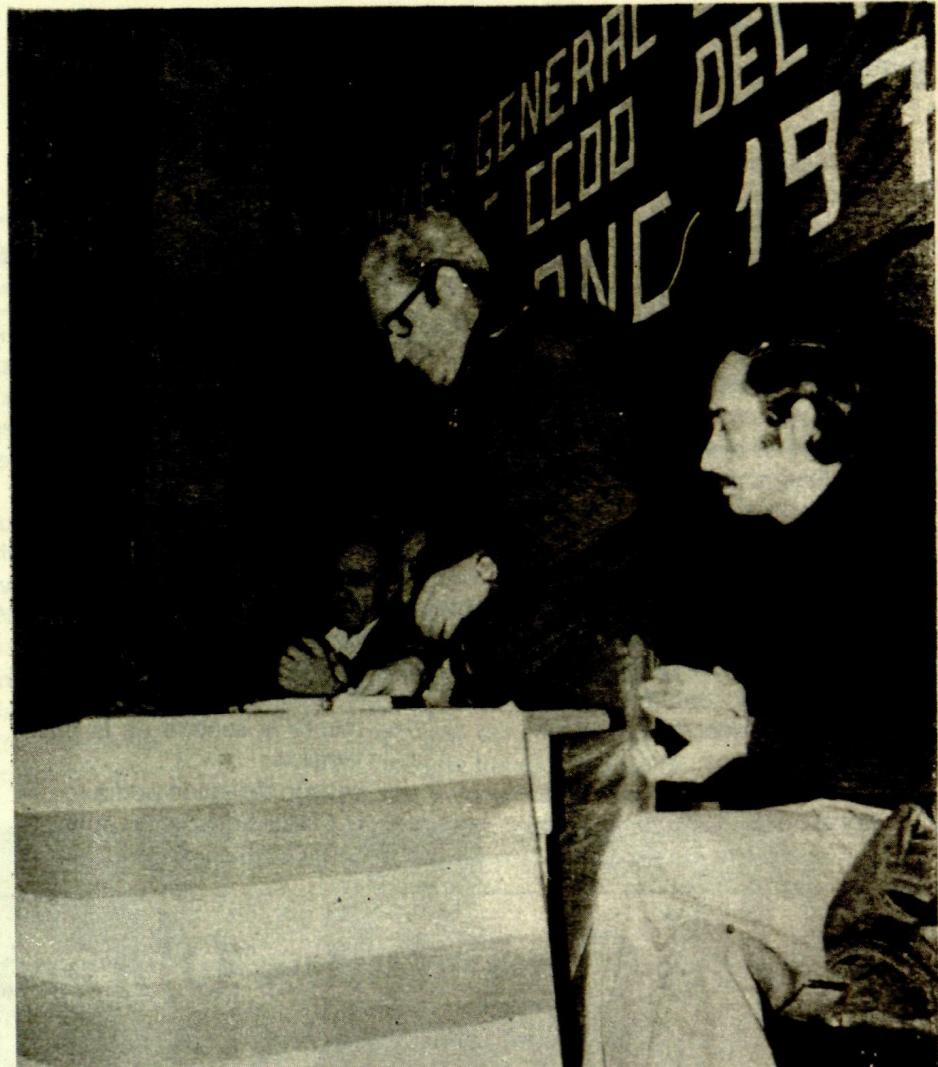
4.º Orden del día del Congreso

Dado su carácter constituyente los trabajos del Congreso deberán ocuparse de los siguientes temas:

- Análisis de la situación y Programa de acción sindical.
- Discusión y aprobación de los Estatutos.
- Discusión y aprobación de la Carta Financiera.
- Discusión y aprobación de un programa de Formación Sindical y carácter de la Prensa y Propaganda del Sindicato.
- Elección del Secretariado y órganos estatutarios.

5.º Representación al Congreso

a) Los delegados al Congreso se elegirán en las Comisiones de fábrica y Zonas, en la proporción de



Congreso del Metal: unificación de criterios

1 delegado por cada 10 afiliados.

b) Las Comisiones y zonas deberán remitir los impresos con la indicación de los mandatos de que son portadores sus delegados, impresos cuya autenticidad deberá ser refrendada mediante la firma del Secretario de organización de cada Comisión o Zona. El envío de los mandatos deberá hacerse dentro del Calendario marcado.

c) En el Congreso cada delegado será portador, en función de lo remitido por la Comisión que lo destaca. Dicha credencial será remitida por la Comisión del Congreso. Junto a la credencial, los delegados deberán mostrar su carnet al corriente de pago.

d) Los delegados serán portadores de tantos votos como afiliados tenga la comisión que los ha elegido. A efectos del Congreso no se contabilizarán como afiliados más que los que están al corriente de pago.

e) Todos los delegados al Congreso deberán ser elegidos por una Comisión o Zona. Las Comisiones de empresa podrán elegir como

delegado a cualquier afiliado aunque no trabaje en esa empresa por estar despedido o lo que sea, dentro del nº de delegados que le corresponde por sus afiliados.

6.º Enmiendas y proposiciones

a) Las enmiendas y proposiciones que remitan las Comisiones y Zonas serán debidamente agrupadas y clasificadas por la Comisión del Congreso y con ellas se hará un dossier que será enviado a los delegados dentro de los plazos marcados en el punto 3.

b) Con el fin de facilitar el trabajo, las enmiendas habrán de referirse con precisión al párrafo o artículo que se proponga cambiar. En el caso de que se propongan cambios en la redacción, deberán ser explícitos y no en términos generales. En cada caso habrán formularse redacciones alternativas.

7.º Reglamento interno de Congreso

a) La Mesa del Congreso estará formada por:

- Dos Moderadores, a cuyo cargo estará el control de los turnos y duración de las intervenciones así como la dirección de los debates.
- Dos Secretarios de Actas. A su cargo estará el levantar acta de las resoluciones de los resultados de las votaciones, como de cualquier cosa que haya de tomarse registro oficial.
- Dos Secretarios de Credenciales y votaciones. A su cargo estará el control de las credenciales, recontarán los votos y establecerán los resultados.
- Dos miembros del Secretariado. Se designarán de entre la

Comisión del Congreso y deberán abrir y cerrar las sesiones, presidir el Congreso y proponer las medidas que se vean necesarias.

b) Se constituirá una Comisión de Prensa y Relaciones exteriores que tendrá encomendadas las relaciones con los medios de comunicación a fin de facilitarles la información que soliciten.

También estará a su cargo el cursar invitaciones a las Centrales Sindicales que se considere conveniente.

c) Intervenciones.

- En cada punto del orden del día los delegados que quieran intervenir lo darán a conocer por escrito a la mesa. En la nota se especificará brevemente el sentido de la intervención.
- Ningún delegado podrá tomar la palabra dos veces sobre la

misma cuestión, salvo que lo autorice la Mesa bajo petición razonada.

— Si el número de delegados inscritos para intervenir es excesivo, la Mesa recomendará los agrupamientos convenientes a fin de realizar un debate más adecuado. La Mesa adoptará las medidas necesarias para evitar la repetición de intervenciones sobre los mismos temas y en los mismos términos.

— Con objeto de simplificar el debate es recomendable que lo diversas comisiones o zonas representados por varios delegados designen como portavoz a uno o dos de ellos, en el caso de que sea posible.

d) Los acuerdos adoptados por el Congreso habrán de ser ratificados por el conjunto de los afiliados en el plazo de un mes a partir de su celebración.

Las Comisiones Obreras a todos los trabajadores de Catalunya

COMUNICADO

La celebración de las elecciones políticas y sus resultados han supuesto un paso más, y de extraordinaria importancia, para la plena conquista de las libertades, la Amnistía y la autonomía de las nacionalidades y regiones del Estado Español.

Aquí en Catalunya, la importante victoria de las fuerzas obreras, nos situa a los trabajadores en las mejores condiciones para la conquista de nuestras reivindicaciones y derechos, máxime con la perspectiva de una pronta recuperación de l'Estatut d'autonomía, con un parlamento catalán y un gobierno de la Generalitat.

Nuestros objetivos inmediatos son:

1. La salida de la crisis económica. Eliminación del paro forzoso, aumento de salarios y pensiones, mejora de las condiciones de tra-

jo. Las Comisiones Obreras no firmaremos un pacto social, ni aceptaremos planos de estabilización. Estamos por la negociación para dar salida a la crisis, pero no toleraremos que ésta se pretenda cargar exclusivamente a los trabajadores.

2. El pleno reconocimiento de los derechos sindicales. De la acción sindical en la empresa y las garantías sindicales. La Amnistía laboral con la reincorporación de los despedidos a sus puestos de trabajo.

La devolución del patrimonio sindical a los trabajadores y su administración por las centrales sindicales.

3. La amnistía política total. La legalización de todos los partidos. Las plenas libertades políticas. La elaboración de una nueva constitución auténticamente democrática.

4. La recuperación del Estatuto de 1932 y las instituciones que com-

porta. La celebración de elecciones al parlamento catalán y la formación del Gobierno de la Generalitat.

En estos momentos históricos para nuestro pueblo expresamos a todas las fuerzas sindicales y políticas nuestra voluntad de un esfuerzo común y unitario para la consecución de estos objetivos.

El próximo 1 de Julio desaparece la obligatoriedad de la cuota a lo que ha sido el sindicato vertical. La lucha por los derechos de los trabajadores requiere unidad, fuerza, organización.

Por ello llamamos a todos los trabajadores a la afiliación masiva a las centrales obreras, a la afiliación a Comisiones Obreras.

Barcelona Junio de 1977

Secretariado Conf. Sind. de la
Comisión Obrera Nacional
de Catalunya

Técnicos y administrativos

Sindicación

En estos momentos en que la libertad sindical es un hecho y las Centrales Sindicales están legalizadas, es necesario tener las perspectivas lo suficientemente claras y en este aspecto la Sindicación de Técnicos y Administrativos es un problema que debemos dejar con las incógnitas despejadas.

Dentro del sindicato de nuevo tipo que preconiza CC.OO., los profesionales, técnicos y administrativos son considerados como grupos con sus reivindicaciones específicas y desde esta perspectiva la CONC ha creado una sección específica, que agrupando todo el sector, propugna la participación de estos asalariados en los nuevos Consejos y Comités de Fábrica y las formas de convergencia de los intereses de este sector con los de las demás capas del movimiento obrero, buscando además la forma de efectuar luchas unitarias.

que sólo necesitan traductores para efectuar su aplicación.

En Italia en el año 1976, existían 800.000 parados, todos ellos técnicos titulados, siendo este un país donde la investigación y las tecnologías propias tienen un verdadero desarrollo, sólo por citar un ejemplo de un país de características análogas a las de nuestro, donde el paro entre los técnicos todavía no es acuciante pero existe un elevado nivel de subempleo.

Por lo expuesto, no dudábamos que los técnicos administrativos y profesionales, deben sindicarse en centrales obreras que ofrezcan formas organizativas, para que se puedan elaborar las soluciones para las reivindicaciones específicas del sector, como horarios flexibles, condiciones de trabajo, valoración de tareas, política de inversiones y desarrollo tecnológico, tanto a nivel de la



Convergencia de intereses sí, problemática específica también

En estos momentos sobre estos grupos está influyendo la perspectiva de afiliarse a un sindicato de mandos intermedios, arguyendo que es la forma en que se verán verdaderamente representados sus intereses. Es evidente que resulta utópico, pues el capital no es caritativo y ha dejado de ser paternalista. Intentar arrancar reivindicaciones en aisladas posturas, cuando la principal correlación de fuerzas para hacer frente a la empresa está en el grueso del M. O., es totalmente inconsecuente, mas cuando estamos en un proceso de masificación de personal técnico y en un país donde la tecnología propia apenas existe y sólo se trabaja con tecnología importada

propia empresa como a nivel del país.

La CONC, ha iniciado un proceso de discusión para que la sección de técnicos, profesionales y administrativos, tenga un contenido y empiece a estar configurada en el seno de CC.OO., esta discusión está abierta a todos los compañeros afiliados y simpatizantes, pues la configuración de esta sección deberá ser conforme a nuestras necesidades y la realidad de nuestra situación.

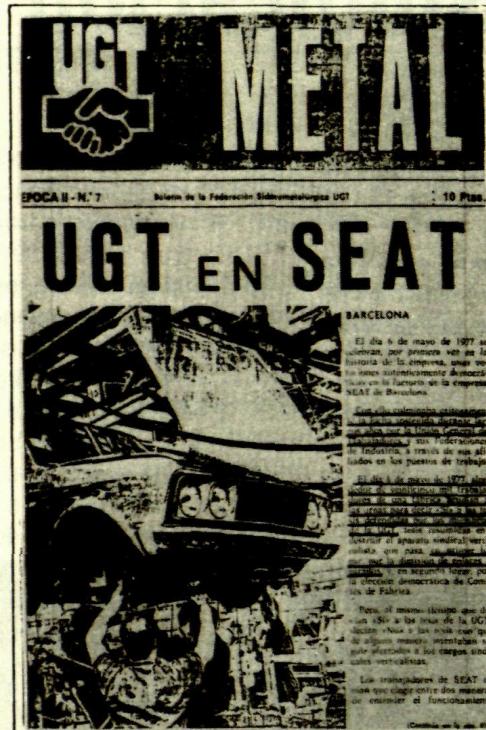
Contestación a UGT del Metal de Madrid

El artículo «UGT en SEAT» aparecido en el nº 7, Epoca II de UGT Metal de Madrid, nos obliga a hacer unas puntualizaciones sobre lo que en él se dice, ya que la cantidad de inexactitudes, contradicciones y mentiras que contiene es tal que nos parece indigno de una central que se dice democrática y obrera.

Una lectura atenta de dicho artículo no tiene desperdicio, es un monumento a la mentira, al oportunismo y una clara demostración de lo que no se debe hacer en sindicalismo, pues para defender los intereses de la clase obrera no hay que recurrir a los mismos métodos empleados por el fascismo, intentando capitalizar para UGT los hechos y triunfos de la clase obrera, como si ésta no hubiese existido durante 40 años en que UGT era poco más que grupo de burócratas enchufados en la OIT; y a la vez acusando con los métodos más bastardos a hombres y organizaciones cuyo único pecado ha sido luchar honestamente bajo el franquismo por los intereses de la clase obrera, por su liberación y por la democracia.

Intentaremos hacer un análisis del citado artículo. En el 2º párrafo se dice: «Con ello culminaba exitosamente la lucha sostenida durante largos años por la UGT...». Nosotros creímos que las conquistas democráticas se debían a la lucha sostenida por la clase obrera, pero resulta que no, que la lucha la ha sostenido UGT aunque de manera tan clandestina que —por lo que respecta a SEAT— no se ha enterado ni Dios de que existían hasta hace dos días. En cualquier caso, las consecuencias en torno al Comité y Consejo de Fábrica en SEAT han sido gracias a todos los trabajadores de la empresa y los hombres que lo han negociado ante la Dirección (Martí, Varela, Carrizoza) han sido hombres de CC.OO. Asimismo recomendamos leer los boletines de la anterior Junta Sindical (CC.OO) de enero-febrero y marzo de 1976 para ver que ya CC.OO. planteaba entonces este tipo de organización como alternativa al Vertical en la fábrica.

En otro apartado habla de «25.000



trabajadores acudían a las urnas para decir **Sba las tesis defendidas por miembros de UGT...**». Pura mentira y además se contradice con otro párrafo del mismo escrito en que dice «**El resultado fue de 9130 votos para la propuesta de UGT y de 9.133 para la propuesta de CC.OO.**», así pues, ¿de dónde sacan esos 25.000 que se atribuyen?, y hagamos constar que la tesis de UGT estaba sostenida también por CNT la central anarquista.

Debe quedar claro que no se sometía a votación la dimisión o no de la Junta Sindical ya que esta Junta Sindical, formada por hombres de Comisiones Obreras, presentó su dimisión en asamblea celebrada en las Instalaciones Deportivas tras haber conseguido que la empresa accediera a la Readmisión de los despedidos, a dar dos pagas para hacer frente a la subida del coste de vida y a que se iniciara el proceso que ha dado lugar a esas votaciones y a las próximas para delegados. Así pues, UGT en vez de apuntarse un tanto que no es suyo, lo que debería hacer es agradecer a los trabajadores el que gracias a ellos ha podido participar en este proceso y a los compañeros de CC.OO. que negociaron con la

Dirección cuando menos por su habilidad negociadora, pues UGT se entrevistó con la Dirección y no sabemos si planteó esas supuestas tesis suyas, lo que sí es seguro es que no consiguió que la Empresa accediera a ellas.

En cuanto a utilizar a los trabajadores y seguir un sindicalismo de élites, preguntamos cómo es que después de despotricar contra el Vertical, el Sr. Redondo, secretario general de UGT aceptó un nombramiento a dedo para ir a la OIT, hecho por el anterior ministro del Vertical. Asimismo preguntamos qué tipo de sindicato es el alemán al que nos suena que UGT está hipotecada.

También dicen «**El ejemplo dado por CC.OO. en sus actuaciones dentro de SEAT ha sido nefasto...**» y «**La falta de democracia interna del sindicato y participación de los afiliados...**» respecto a esto nos remitimos al testimonio de nuestros afiliados y al de los trabajadores de SEAT, que creemos es la única opinión autorizada para opinar sobre lo que han sido y son hoy CC.OO. dentro de nuestra empresa.

Para acabar consideramos que el resultado del proceso hacia el Comité y Consejo de Fábrica en SEAT, será un acierto o no de los trabajadores de fábrica y en todo caso un triunfo de todos y no de ninguna central, porque nosotros consideramos que el sindicato es un instrumento para conseguir las reivindicaciones de los trabajadores y no un fin en sí mismo como parece que piensan estos compañeros de UGT. Y en este sentido lo que CC.OO. ha conseguido al servicio de los trabajadores, antes como movimiento sociopolítico y ahora como central sindical, está ahí. En cualquier caso esperamos saber qué han hecho otros en concreto, y ya, decir que estamos de acuerdo con lo que se dice en el penúltimo párrafo del escrito de UGT «**lo menos que se puede pedir es que las organizaciones obreras no mientan**» pues, compañeros de UGT del Metal de Madrid a ver si es verdad y en vez de libelos hacéis un órgano de información honesto y veraz.

DE AQUI.....DE ALLA

SITUACION SANITARIA ... SOLUCIONES



Siempre que ocurre un suceso luctuoso (en este caso el fallecimiento de un compañero del taller 7 por insuficiencia cardiaca como consecuencia de una silicosis avanzada), se pone en evidencia la falta de una infraestructura sanitaria capaz de cubrir con eficacia las múltiples situaciones de accidente que en nuestra Empresa se producen.

La experiencia acumulada por la industria en general y la automovilística en particular en aquellos países más desarrollados, ha determinado que una infraestructura sanitaria en fábrica no pasa por la proliferación de botiquines más o menos asistidos, sino por el contrario, por un gran dispensario central estratégicamente situado, con un equipo móvil lo suficientemente amplio y con un circuito de avisadores electrónicos. Esto junto con una información exhaustiva del personal en los conocimientos de las primeras curas, son en nuestro criterio las únicas soluciones capaces de minimizar un accidente de la gravedad que sea.

Este criterio ha sido, durante dos años que hemos participado en el Comité de Seguridad e Higiene, motivo de continuo debate, logrando que prevaleciera en los acuerdos del Comité, rechazado en su día por la Dirección de la Empresa por cuestiones de presupuestos, y quizás también por la falta de motivación (salvados estos casos extremos) del conjunto de los trabajadores que han preferido reivindicar

plusés a propiciar la implantación de amplias medidas de Seguridad en la fábrica.

Seguirán pagándonos pluses, pero ni las mutilaciones ni las pérdidas de vidas humanas, podrán pagarse con «Factores K».

El Comité de Seguridad e Higiene

ASAMBLEA

MAL

ENFOCADA

«ASI NO SE PUEDE FUNCIONAR, ESTO ES UNA MIERDA». Expresiones de este tipo y parecidas se podían escuchar el martes, día 12 de Julio, en los «cuatro caminos de Factoría» lugar donde se han celebrado grandes asambleas de toda la Fábrica en momentos culminantes de determinadas luchas.

El caso es que para tratar el tema de la sanidad en SEAT, a través de los delegados de diferentes talleres, se había convocado dicha asamblea. Queremos criticar duramente la irresponsabilidad de todos los delegados, que decidieron tal acción ya que aparte de los talleres 1 y 3, a los demás talleres no se les vió el pelo.

Consideramos que con los trabajadores no se juega, y en acciones de este tipo o se montan bien, como hemos de hacerlo, o mejor no convocar, pues es peor una acción desorganizada, que no hacer nada.

Queremos también dar un toque de atención a las asambleas para que a la hora de elegir delegados, lo hagan responsablemente, eligiendo a los compañeros más capaces de entender realmente el sentir de la asamblea, así podremos evitar hechos lamentables como el que ahora comentamos.

SIGUE LA REPRESION

Como consecuencia de los paros producidos en los talleres de Factoría el día 5 de Julio, en solidaridad por la detención de nuestro compañero MANUEL TARAZAGA, el jefe de Carretillas del Taller 1, ha dado un parte a los carretilleros Javi, Martín y Marín, todos del Taller 1, en el cual los acusa de abandono de sus

puestos de trabajo, habiendo sido llamados por el Instructor de Expedientes para sancionarles.

El derecho de huelga —aunque recortado— es hoy en día un hecho legal. Consideramos fuera de todo lugar las actuaciones policiales de algunos mandos y denunciamos estos hechos.

Las funciones de un mando intermedio están ya, más que precisadas y siempre de acuerdo con su capacidad o incapacidad, si ésta es óbice para su buen cumplimiento es problema de ellos, no nuestro.

A.O.

JIMENEZ DE PARGA, MINISTRO DE TRABAJO

El nuevo Ministro de Trabajo tiene fama de ser un buen abogado y también de ser el que más dana, en su profesión, de toda España.

Suponemos que al ser nombrado para este cargo, el Sr. Giménez de Parga tendrá muy claro que, para desarrollar bien este Ministerio ha de tener en cuenta todas las reivindicaciones que los trabajadores tenemos pendientes. Decimos esto, porque no nos gustaron las declaraciones que el sr. Ministro hizo momentos después de su nombramiento cuando dijo: que su trabajo lo dirigiría hacia la «consecución del Pacto Social».

No, sr. Ministro, de Pacto Social nada, porque esta sería la trampa que nos llevaría a los trabajadores a cargar de nuevo con la crisis de la que no nos sentimos responsables.

Por otra parte, sabemos que algunos trabajadores de SEAT han recomendado sus reclamaciones a través del bufete de Giménez de Parga y que éste les aseguraba una pronta resolución a sus problemas, ya que «soy un amigo del Inspector de Trabajo que atiende los asuntos de SEAT».

Seguimos opinando lo mismo. No, sr. Ministro, las injusticias sociales, a partir de ahora, no queremos que se arreglen por medio de influencias personales, sino porque tengamos unos organismos democráticos que funcionen y en el caso del Ministerio de Trabajo, depende de Ud. CEDOC

Socializar el deporte en SEAT

Rueda de

Las posibilidades de tener una estructura deportiva, bien organizada de cara a los productores e hijos en nuestra empresa, son sencillas y realmente esperanzadoras.

En estos tiempos, en que poco a poco, se van consiguiendo las libertades democráticas en este país, el deporte, ahora más que nunca, ha pasado a un plano secundario y el objetivo primordial se centra en los problemas acuciantes, tales como el trabajo, la enseñanza, la seguridad social, la vivienda, etc...

El pueblo trabajador, va consiguiendo con su lucha diaria, superar muchas reivindicaciones y mejoras sociales; entre las cuales ha de estar el deporte. Pero deporte social para todos y no para verlo desde las gradas, o por la televisión, que no es si no asistir a un espectáculo pasivo, que es lo que ha estado alentando el gobierno fascista para entretenernos, como por ejemplo con el fútbol y su aliada las quinielas; sin importarle nuestra salud y educación física, que debería haber estado protegida desde la escuela y el trabajo.

Por lo tanto hemos de luchar para cambiar toda la estructura deportiva de la empresa... ¡¡HAY QUE SOCIALIZAR EL DEPORTE!!

Y esto lo hemos de conseguir luchando, porque la empresa nunca nos dará nada, si no lo conquistamos como una mejora más de las condiciones de vida dentro del trabajo.

Hay que empezar por tener una representación deportiva de los trabajadores, elegida por éstos, y no la que nos imponga Dirección para sus propios intereses. Personas enteradas del deporte, que lo viven y sientan y luchen por mejorar condiciones.

Controlar el presupuesto destinado al Grupo de Empresa, y reparto equitativo y justo para cada Sección Deportiva; valorando la capacidad formativa y humana de las mismas, movilización de deportistas y categoría en el concierto regional o nacional.

Desterrar el profesionalismo del deporte de empresa. En su caso que sea el departamento de publicidad de SEAT, quien cargue con el presupuesto para deportes o deportistas que llegen a grandes competiciones nacionales o internacionales, que para eso hacen publicidad allá donde compiten, para que estos no supongan una merma económica para las demás secciones.

Llegar a que los deportistas destacados en el ámbito regional o nacional, y que sean productores de SEAT, estén protegidos para que puedan realizar su preparación, con apoyo y estímulo, como se hace en cualquier empresa de renombre europeo.

Y por fin he dejado para terminar lo más desastroso que tenemos, y a la vez importante con que ha de contar el deporte:

Las Instalaciones Deportivas

Fueron realizadas pensando en las posibilidades del momento, pero en la actualidad totalmente desfasadas e insuficientes, por el incremento del personal de SEAT. Se han quedado pequeñas, anticuadas, sucias, sin equipamientos y servicios y personal que lo atienda.

Sólo unos cuantos deportes, como el balonmano-baloncesto, y ajedrez y frontón, disponen de unas instalaciones aceptables, y se comprende porque han sido construidas o remodeladas con el apoyo incondicional, de las personas que manejan todo el tinglado deportivo de la empresa, que alientan estas especialidades como delegados o jugadores, anteponiendo ideas egoistas, sin contar con el beneplácito de las demás secciones deportivas.

Salvando estas obras, los demás deportes tienen unas instalaciones pobres y sin recursos, viéndose obligados a realizar su preparación en otros lugares más asequibles de la ciudad, para la práctica de su deporte.

Sabemos que hay problemas más importantes en estos momentos, pero yo apelaría al trabajador para que empezara a pedir para él y sus hijos unas Instalaciones Deportivas más amplias y equipadas, y un real beneficio y uso de las mismas, para cuando las quiera y deba de utilizar.

Manuel Hernández



Deporte para todos y en igualdad de condiciones

La Empresa quiere terminar con los colegios, porque no es una institución «**Benéfico-Social**». ¿Es que alguien se lo había creído?

A la Empresa le interesa, ante todo, sus dividendos, que son el fruto de nuestro esfuerzo. ¿Qué le importa la educación de nuestros hijos?

A «ellos» les interesa que sean incultos, para así seguir teniendo nuevas generaciones que, exprimir y para mantener sus beneficios.

¿Qué nos quiere decir la «**Empresa**» en el represivo Reglamento con estas frases —«Afianzando el sentido de comunidad laboral a fin de obtener las mejores relaciones humanas»— o esta otra —«Según apreciación subjetiva del productor, por hechos que afectan a su dignidad, a su trabajo, a las relaciones humanas entre el personal de la Empresa»—

Cuanto cinismo, para posibles incautos que han podido creer, que la «**Empresa**» financia con la generosidad de los accionistas, estos colegios, u otras acciones de tipo social, que se están desarrollando entre sus trabajadores.

Tenemos que aceptar que la «**Empresa**» es una entidad de **LUCRO** para unos accionistas. Pero lo que no debemos tolerar es que, con su influencia en el aparato estatal y económico, deserte solapadamente de su compromiso social, eludiendo colaborar con los organismos oficiales, responsables de la enseñanza.

No quiero terminar sin expresar mis dudas sobre la eficacia pedagógica del nuevo equipo directivo, cuando además (parece ser) se le ha encomendado la misión de enterrar definitivamente esta obra social de vital necesidad para el barrio.

F.M.C.

La readmisión de los despedidos: extraordinaria victoria obrera en el marco irreversible del avance democrático

Los trabajadores de SEAT, las fuerzas obreras y democráticas estamos celebrando el nuevo triunfo conquistado. La readmisión de todos los despedidos por motivos político-sociales, despedidos a lo largo de muchos años. Readmisión que significa un gran paso en la conquista y consolidación de reivindicaciones pendientes y de un avance en las plenas libertades sindicales y políticas para los pueblos de España.

Muchas cosas están cambiando en nuestro país en los últimos tiempos. Ciento que con mayores tradiciones de las que generalmente pensábamos, pero es precisamente analizando las causas de estos cambios, como hoy podemos entender la readmisión en SEAT. En mi opinión y con sus posibles matizaciones, tres son los factores centrales que coinciden en este momento para que cantidad de reivindicaciones y derechos, entre ellos la readmisión, muchas veces exigidos con luchas masivas encuentran hoy formas diversas de solución.

1.º Nuestra ininterrumpida lucha en SEAT

Nuestra ininterrumpida lucha y organización en SEAT es sin la menor duda el ariete determinante de la readmisión, sin la continuidad del planteamiento de las reivindicaciones generales y, por tanto, la lucha y organización para conseguir las, hoy aunque hubiera habido menos despidos sería muy difícil hablar de readmisión.

No es posible en este corto comentario recoger todo lo que han significado nuestra lucha, motor de otras muchas que han logrado impulsar los grandes cambios que se están produciendo en nuestro país, pero sí es preciso recordar los momentos y acciones históricas, en la medida en que lo mucho que pesaron en el momento de su realización, ha influido posteriormente para inclinar la balanza en la compleja y difícil lucha por nuestros derechos más generales.

En este sentido es necesario recordar, que en las difíciles condiciones en que el fascismo situaba nuestra lucha, hemos desarrollado acciones tan importantes como las de 1970, todo lo que representó 1971 con las elecciones sindicales y la ocupación de la Seguridad Social de 1973, las del Expediente de Crisis y la representatividad de 1974-75 continuando con la nueva victoria en las elecciones sindicales etc., etc.

Desde 1970 la readmisión ha sido una de las reivindicaciones más asumidas por el conjunto de los trabajadores de SEAT, la defensa de los compañeros represaliados, despedidos, etc., ha significado en muchos momentos el elemento más unitario, solidario y combativo de nuestras acciones.

Hemos entendido que la lucha solidaria por la readmisión de los despedidos era defender consecuentemente las reivindicaciones por las que todos habíamos luchado, y que cuando a unos compañeros se les despedía, se hacia como me-

dio de cortar nuestras justas reivindicaciones, por tanto siempre era una forma de represión contra todos.

La solidaridad con la readmisión se ha manifestado claramente a la hora de todas las negociaciones y convenios, siendo una constante pesadilla para la empresa que se veía forzada a conceder otras reivindicaciones planteadas, y al mismo tiempo, el gran valor político de esta lucha contra la represión, ha impedido, en no pocas ocasiones, nuevas medidas represivas contra los nuevos dirigentes.

Una última reflexión, es que nuestra lucha —con sus dificultades y diferencias— HA SIDO MUY RENTABLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES; en muchas ocasiones hemos impuesto readmisiones parciales; muy significativa es la de los despedidos de 1975, pues si bien el Gobierno de aquel momento influyó directamente en los despidos, las denuncias políticas llegaron hasta el Supremo y antes del fallo, sabiendo la empresa que se avecinaban nuevas situaciones y luchas, cedió en la readmisión.

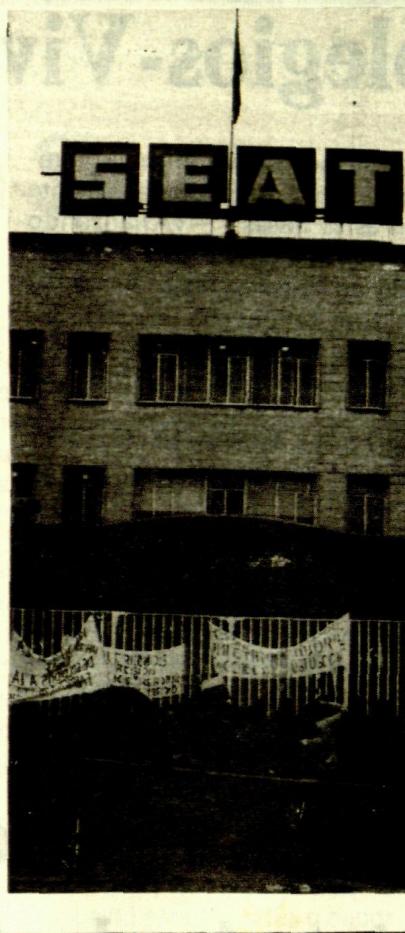
Importantes son, en otro orden de cosas, los cambios económicos, sociales y políticos conseguidos y el haber roto con el autoritarismo y totalitarismo reinante durante muchos años.

2.º

El pueblo ha abierto el camino de la democracia y de la libertad

El segundo factor que coincide con la readmisión es la etapa que se ha abierto de lucha política por todas las libertades, la amnistía y por instituciones democráticas.

En las condiciones del franquismo reivindicaciones como la readmisión total representaban rupturas directas con el Régimen. En la nueva coyuntura estamos comprobando que la presión y lucha del pueblo y la negociación política unitaria está conquistando la normalización política en nuestro país. Cabe destacar y valorar la gran repercusión que está teniendo para las reivindicaciones obreras, la legalización de las organizaciones sindicales y la de la mayoría de fuerzas políticas democráticas.



3.º

La actual táctica patronal como tercer factor

Los cambios políticos y la realidad que representa la fuerza obrera, presiona de forma directa sobre las posiciones mantenidas a lo largo de 40 años por la patronal. En las nuevas condiciones no les iba a ser fácil «solucionar» los conflictos por la intervención de la policía, ni por acusar a los representantes obreros de «subversivos» que sólo buscan follar. Estos y otros muchos elementos hacen que la patronal haya comenzado a hacer otro tipo de política, a organizarse, para continuar, evidentemente, explotándonos más si pueden, para intervenir en la lucha de clases en las condiciones más favorables, utilizando todos los elementos que pueda de presión, confusión y división entre los trabajadores, facilitando el funcionamiento a las organizaciones sindicales más acordes con sus intereses.

En SEAT, ni en otras empresas, la readmisión no es una jugada de la patronal. Por el contrario, es un intento de no enfrentarse con problemas que unen tanto al conjunto de los trabajadores, eliminando, en la parte que puedan, reivindicaciones de tanto alcance político y unitario. Es el intento de poder llegar a acuerdos que no perturban el pro-

ceso productivo, et.

Otro de los objetivos que pretende la patronal mediante la readmisión, es una inversión política al centrista del Gobierno Suárez en el momento en que los empresarios están logrando una única central patronal que les posibilite afrontar las próximas negociaciones, buscando ya el terreno más favorable para ellos.

En SEAT no ha sido casual el cambio del Presidente del Consejo de Administración, la historia de la Dirección de SEAT ha estado en función directa de la composición del Gobierno en cada momento. En esta ocasión estas formas no han cambiado aún, ya que SEAT, es un punto en la política patronal y empresarial antes comentada.

La nueva situación, más positiva para los trabajadores, más esperanzadora, tiene también nuevas contradicciones y, algunas, de gran envergadura, aprovechar la libertad de las Asambleas para que todos discutamos, para que colectivamente decidamos las tácticas a emplear, responder con una mayor capacidad ante dicha situación, es la tarea del momento.

Silvestre

Irracional

Dins dels capítols reivindicatius del treballador de SEAT no he vist mai exposat el que penso hauriem d'anomenar IRRACIONAL SISTEMA DE TОРNS.

La xarxa capitalista que continua esclavitzant el nostre poble (sense oblidar el paper jugat per sempre del militar i l'església) ens ha posat al servei dels seus interessos com a bèsties de càrrega, que menjan i dormen quan el seu amo els deixa. Aquests torns assumeixen un sistema perfectament per a debilitar i destrossar a la vegada la salut física i psíquica del ser humà.

Em sembla força interessant ressaltar la postura de tots aquest personatges que amb descarada obstinació explotaven el mite de la unitat familiar entre tant destruïem els llaços d'una convivència assossegada en tots nosaltres.

Jo, com a dona d'un company vostre proposo estudiar-ho a fons. Fixeu-vos-hi bé amics, i no abandoneu el problema!

UAB
Biblioteca de Comunicació
Hemeroteca Central

ANGELS SAGRERA I MARIGO

LIBROS

La vaga de Tramvias de 1951

LA VAGA DE TRAMVIAS DE 1951

Félix Farrés

Ed. LAIA

Colecc. EINES

A principios de Marzo del 51, Barcelona protagoniza un movimiento de resistencia contra el Franquismo, movimiento que se inicia con el boicot a la Compañía de Tranvías, como protesta al aumento de tarifas, evolucionando posteriormente hacia la Huelga General. Se marca, con esta huelga, el fin de una etapa de posguerra, iniciándose el periodo de estabilización, de «normalización» del régimen de Franco.

El libro, aparte de analizar un hecho histórico, se propone darnos a conocer las armas, en el sentido más amplio de la palabra, que se utilizaron contra el Pueblo; porque no tan sólo fue la policía la que in-

tervino, también los medios de comunicación cumplieron la parte que les tocaba en la tarea represiva de las ideas, a la perfección.

Una de las armas más poderosas contra la huelga fue el escamoteo total de la información, originando una ausencia absoluta de espíritu de solidaridad, un brutal individualismo, que aún hoy colea, y que impide la tan deseada, en nuestros días, unión de la clase obrera.

Se nos expone como esta lucha ha podido ser ignorada por los medios de comunicación, controlados perfectamente por el aparato del sistema; pero el Pueblo no ignora sus luchas y no hay dictador capaz de borrarlas de su memoria. Esta obra no es más que una expresión de esa memoria, a la que, con nuestro esfuerzo debemos dar continuidad.

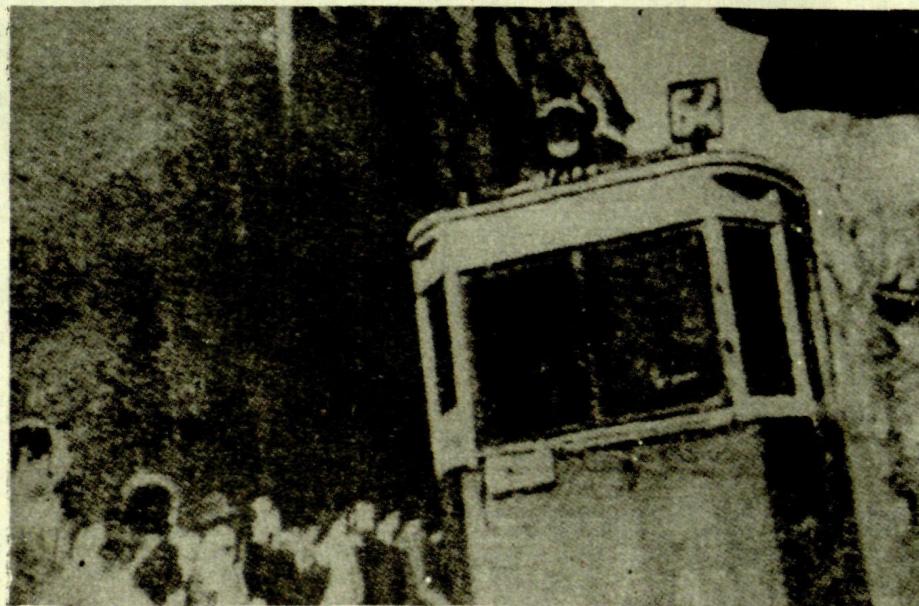
Más que el rigor histórico, lo que

caracteriza al libro es el anhelo de búsqueda de nuestra propia identidad; es también el intento de divulgación y análisis de un hecho que no ha sido valorado en su gran dimensión ni por sus propios protagonistas y que ahora se convierten a su vez en posibles destinatarios del mensaje contenido en la obra.

Una sugerencia que se podría bien hacer es comentar la obra con quienes vivieron los hechos, seguro que de este acto se desprenden enseñanzas enriquecedoras para afrontar nuevas luchas con mayor eficacia y si es posible con el mismo valor y entrega entusiasta.

La edición que comentó está escrita en catalán, pero fácil de leer para el castellanoparlante, por su lenguaje coloquial y nada rebuscado.

ELVIRA



Última huelga general en pleno apogeo del franquismo

Secretariat de C.C.C. en Seat

Dentro del marco de sus actividades culturales para trabajadores, se ha organizado el primer cursillo de lengua CATALANA que desde el 28 de junio se está impartiendo en las aulas cedidas por la empresa a través del Departamento de Formación Profesional. Para un mejor desarrollo del cursillo éste se ha realizado en tres niveles, según los conocimientos que los asistentes tengan de la lengua.

Biblioteca de Comunicación
Biblioteca General
CEDOC

un poco de todo

El mes de Julio, puede pasar a la historia de SEAT como el mes del desmadre asambleario. Se convocan asambleas, se desconvocan, se vota, no se vota, se va, no se va, se eligen delegados, se revocan, etc. Creemos que es por el calor, ¡es que hace mucho calor!, y además cómo no deje de llover...

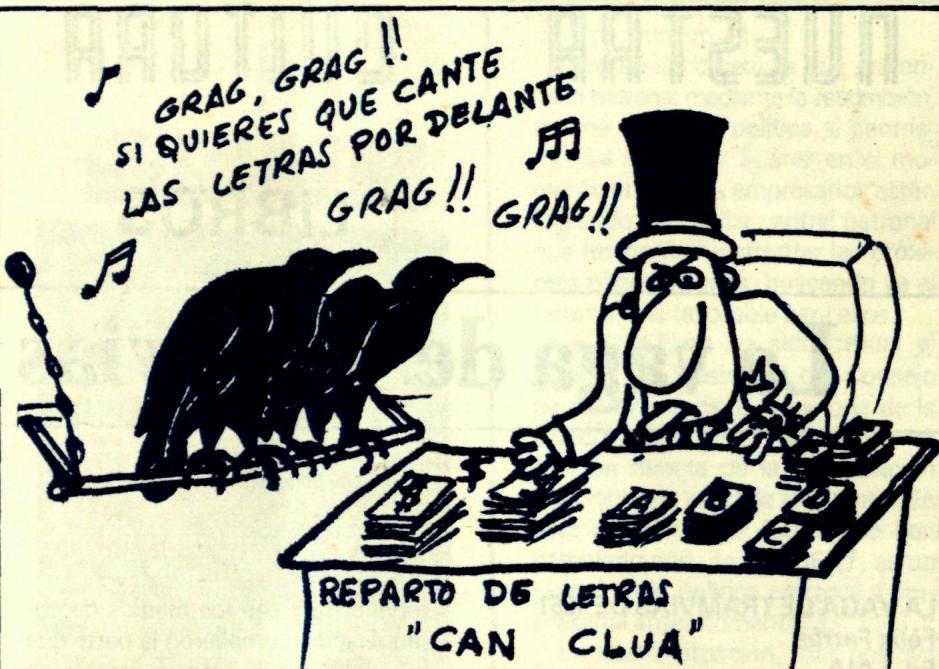
Lo que si parece quedar claro es qué todo es debido a la falta de un organismo unitario que represente a todos los trabajadores. Esto nos recuerda que cuando algunos pedían la dimisión del Jurado de Empresa con tanto énfasis, otros decían que era preferible crear primero el Consejo de Fábrica y después dimitir a fin de no crear un vacío sindical. Tomemos nota.

Por otra parte, parece haber especialistas en desmadrar asambleas por medio de una verborrea infantilmente revolucionaria que pregonan el follón por el follón, y que a la hora de la verdad no aparecen por ninguna parte. Y es que la gallina que más cacarea no es la que más huevos pone — y que conste que ahora no se trata de poner los huevos sino de dar alternativas.

A ver si de una puñetera vez nos enteramos que con nuestras disputas le estamos haciendo el juego al Capital y a cuatro desmadradados. ¡Y es que hace tanto calor!

Nuevos partidos políticos legalizados y nuestra más sincera enhorabuena. Lo malo está en que con las alegrías de la fiesta por la legalización siempre se mezclan algunos de los denominados «grupos controlados» especializados al parecer, en un izquierdismo ultrarrevolucionario cuando no ultraimbécil.

Uno de estos grupitos debía haber oido que la «Modelo» estaría mejor quemada, y dicho y hecho, pusieron manos a la obra e intentaron quemar la Modelo. Lo malo es que se confundieron y lo que quemaron fue la Sastrería Modelo, no la cárcel. En fin, una confusión la tiene cualquiera. ¿No?



Siempre que hay un aumento lineal en los sueldos de SEAT se produce el mismo hecho: lluvia de letras paralelamente. Ahora parece que va a producirse este hecho y ya tenemos a los cuervos de costumbre nerviosos, al acecho del precioso maná.

Lo malo de las letras no es solamente que con ello se diga que no — de una forma muy diplomática,

Si había algo en lo que teóricamente parecíamos estar de acuerdo todas las centrales sindicales, esto era en el tema de la unidad sindical. Tanto nos preocupaba que incluso algunos en un alarde de heróico misticismo llegaron a crear varios sindicatos unitarios.

Ahora sin embargo, parece que ya no es así, al menos para algunos.

UGT ha dicho que no a la propuesta de CC.OO. y USO en el sentido de crear un organismo unitario como primer paso hacia la unidad sindical. Además ha añadido que «este es un tema que no interesa excesivamente a los trabajadores». ¡Muy bien! Toda una lección de cómo no debe hacerse un serio análisis de la realidad.

Aparte de demostrar la estrecha visión política y sindical de las altas jerarquías Madrileñas de la UGT, se deja al descubierto también la disparidad existente entre ella y su base, porque que nosotros sepamos — al menos en SEAT — los compañeros de UGT siempre han opinado que la unidad SI es un tema que preocupa a TODOS los trabajadores. ¿O ahora, a la vista de lo que mandan en Madrid, ya no?

desde luego — al aumento lineal, sino que siempre van a parar a las mismas manos, manos que por lo general, suelen ser las de aquellos que más fielmente han sabido «servir» a la empresa. Y si no, fijémonos en un hecho; algunos ya están a punto de terminar con el abecedario, sin embargo, otros...

Para los que todavía siguen creyendo que lo de la represión Franquista ha sido una exageración de la propaganda Judeo-Masónica en contubernio con el comunismo Internacional, y que aquí no ha pasado nada, exponemos este hecho tan real como la vida misma.

Miguel Laso es un compañero del taller 1 que fue despedido en el año 1961 y que ha sido recientemente admitido; esta es su historia:

Por cotizar 5 Ptas. para el Partido Comunista, fue detenido a las tres de la madrugada, interrogado durante siete días en Vía Layetana, posteriormente ingresado en la Modelo, donde estuvo 21 días incomunicado, 28 días más sin ver a la familia y dos meses en plan normal. Y nosotros creyendo que cobraban el oro de Moscú y ahora resulta que hasta tenían que pagar. Como colofón, fue despedido de SEAT por «incomparecencia» al trabajo.

Es decir, por rojo y por masón. ¿Quién da más?