

N.º 32 - OCTUBRE - NOVEMBRE 1980 - 5 DUROS

ASSEMBLEA OBRERA



PORTAVEU DE LA COMISSIÓ OBRERA DE SEAT
Sindicat del Metall CC.OO. de Barcelona

**ANTE LA CRISIS:
NO ES PRECISAMENTE
LA SOLUCION DESPIDOS
LA QUE DEBE ADOPTARSE**

ANALISIS DEL CONFLICTO POLACO
CONVENIO (?)
DE CUADROS Y MANDOS



Ultima hora
Gracias a UGT,
vacaciones
intermitentes

LORENZO GARCIA
MARCELINO VAZQUEZ

PRESIDENTE Y SECRETARIO DEL COMITE DE FILIAL 2.ª ZONA
víctimas del objetivo de la empresa:
SONDEAR LA CORRELACION DE FUERZAS

**REESTRUCTURACION
EN LA DIRECCIÓN DE SEAT**

**BAJAN LOS BARONES,
SUBEN LOS
FONTANEROS**

El estado de la cuestión

**LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN TIEMPOS DE CRISIS**

La crisi en el sector de l'automòbil

QUIEREN EMPEZAR LA REDUCCION DE PLANTILLA



Este país nuestro está muy raro. No es que se haya vuelto raro de repente, es que no ha dejado casi nunca de estar raro. Y nuestra empresa, modelo de cualquier Régimen, al parecer, está al menos tan rara como el propio país. Lógico. En nuestro país han merecido condena tan grave o mayor los periodistas que informaron de una conspiración sediciosa, como los mismísimos sediciosos. En nuestra empresa es más grave hacer públicas diversas irregularidades, viejas, seguramente eternas, que afectan fundamentalmente al área comercial, y a la propia supervivencia de la empresa, que las propias irregularidades. Está claro, los denunciantes han sido despedidos y los responsables continúan en esos cargos para los que han demostrado hasta la saciedad que no sirven. Los que sí sirven son los magníficos, menos de siete, quizá sólo tres, directivos del área de personal. Alguien les ha con-

tado que la cosa anda mal entre los trabajadores y que es fácil colarnos lo que sea y no se lo han pensado dos veces, como en los tiempos «gloriosos»: ¡A la calle! ¿Despedirán nuestros particulares magníficos al ministro de Industria? Resulta que el hombre ha dicho en las Cortes, esto es, públicamente, y ha salido en todos los medios de comunicación, que sobramos 10.000 trabajadores en SEAT, eso es más fácil que adecuar la empresa para producir y vender 150.000 coches más al año, con lo que no sobraría nadie. Pero, además, ha dicho que buena parte de los males de SEAT proceden de una mala gestión comercial. ¿Será el ministro ucedeo un submarino coco? No lo creemos así, lo que sucede es que hay evidencias inútiles de ocultar (que SEAT no va bien por ejemplo), que son de dominio público y reaccionar diciendo que «la difusión pública de tales defectos y anomalías

tanto si son reales como falsos, es causa de perjuicios y daños irreparables para el crédito de la marca y para la economía de la empresa» (el subrayado es nuestro), es una de las majaderías más grandes oídas últimamente. ¿A qué juegan los responsables de esta empresa y más en concreto los del área de personal? Curiosa evolución la de estos personajes. Adaptados en un principio al nuevo marco de relaciones laborales que imponía una situación de mayor libertad, habían destacado últimamente por sus afanes censoriales y decían estar muy preocupados por el contenido de algunas páginas del anterior número de Asamblea Obrera. Ahora les da por elevar la profesión de la Celestina a las más altas cotas de dignidad. **Lo importante son las tapaderas y el silencio, no los males y sus causas, sino los disimulos, el que parezca que...** ¿Dónde iremos a parar con este tipo de actuaciones? Ellos, no lo sabemos, están muy encumbrados ya en la jerarquía de SEAT, será casi imposible que suban más, pero siempre pueden estar buscando otra «cama», también pública si es posible, en donde las últimas «hazañas» en SEAT puedan adornar algún currículum. A los demás, a todos nosotros, a los que dentro de la alta dirección estén preocupados, si queda alguno, por el futuro de la empresa, estas actuaciones nos llevan a un derroche de fuerzas y entusiasmos que deberían emplearse en algo más provechoso: una negociación seria de las condiciones de rees-

tructuración en función de los planes de viabilidad futura de nuestra empresa; una discusión serena del más que difícil IX Convenio; ver conjuntamente las posibilidades de que el próximo Expediente de Regulación no se aplique de forma tan caótica e irresponsable como el actual o los anteriores... Muchas más cosas seguramente. Pero no. Esto supone un esfuerzo que hay quien no está dispuesto a abordar. Lo fácil es ir a por las medallas.

No sabemos cómo estará la situación cuando este número se publique, pero de momento queda claro que los dos compañeros despedidos han entendido que no cabían actitudes pasivas con los tiempos que corren. El apoyo obtenido hasta ahora de los trabajadores de Filial es impresionante. No en vano Marcelino ya resultó elegido en la Junta Sindical del 75 y Lorenzo en el Consejo del 77. Posiblemente no sea ajena la situación actual a los resultados electorales que en las últimas cuatro confrontaciones han propiciado los trabajadores de la Comercial en Barcelona, sustancialmente distintos al resto de centros de División Comercial. ¿Habrá pensado alguien que con un escarmiento «en la cabeza» será más fácil dominar la Filial 2.ª? Por el momento ese alguien se equivoca y deseamos firmemente que siga equivocándose. Si todos, todos los sindicatos y todos los trabajadores, nos empeñamos, será muy difícil que la reducción de plantilla comience de estos modos.

Consell de Redacció d'A. O.

La UGICT de la CGT en acción

Unos 20.000 profesionales afiliados a la Unión General de Ingenieros, Cuadros y Técnicos francesa realizaron, el día 16 de octubre, una gran concentración en la Plaza de Montparnasse de París, en la que expusieron sus reivindicaciones y aportaron soluciones concretas a las crisis sectoriales, que se entregaron en las distintas sedes patronales y ministerios mediante 56 delegaciones compuestas al efecto.

Por la tarde, y después de unas palabras de Georges Seguy (Scr. Gral. de la CGT) y de René Le Guen (Scr. Gral. de la UGICT) se realizó una impresionante manifestación. Representando a la CONC y a la Confederación de CC.OO. asistieron los compañeros Quim Boix y Pedro López de la Agrupación de TPQ de Catalunya, que realizaron interesantes intercambios de experiencias y documentación, al tiempo que se establecían formas de continuidad en la relación.





¿NEGOCIAR? SÍ, PERO EN SERIO

Este otoño en Seat viene caracterizándose por el retorno de la Dirección a actitudes que creímos enterradas con la Dictadura, cuyos máximos exponentes son las cartas de despido al Presidente y Secretario del Comité de la Filial 2.ª, las restricciones a la libertad sindical conquistada y los traslados como el del ingeniero Marín.

Dentro de esta escasez de ideas nuevas, la necesaria reorganización del trabajo no sólo no se aborda, sino que se pretende incluir en los trasnochados criterios organizativos imperantes, a colectivos de trabajadores que hasta ahora escapaban a esa situación.

Por otro lado nos encontramos ante un desvergonzado anuncio de un nuevo E.R.E. para el primer semestre del año que viene, que supone situarnos en el desempleo el 50 % de la jornada laboral.

Al mismo tiempo debemos advertir que, lo que para un observador poco avisado puede suponer desinterés o actitud conservadora de los trabajadores, responde a un período de impasse que históricamente se ha resuelto en Seat, con unas luchas de mayor dureza que las anteriores, en cuanto los trabajadores han recompuesto su unidad y su organización.

Y en este contexto se sitúa la negociación colectiva, de la que la Patronal espera de nuestra «responsabilidad» que traguemos con todos sus desmanes y les dejemos las manos libres para seguir haciendo lo que quieran, que hasta la fecha se resume en los siguientes resultados: descenso del bienestar de los trabajadores, pérdida de imagen de la marca, caída constante de la cuota de mercado interior y dudas cada vez más razonables sobre la supervivencia de la Empresa y de los puestos de trabajo.

Pues no. No a las palabras que aparejan hechos que las desmienten. No a la confianza en una Dirección que no persigue el mantenimiento de los 32.000 puestos de trabajo o que su ineptitud hace que lo parezca. No a los estómagos agradecidos del antiguo régimen, que durante la transición adoptaron una actitud cautelosa y en cuanto se han reafirmado en el poder les salen los viejos resabios.

Esta vez la negociación colectiva, al lado de las tradicionales reivindicaciones de conservar el poder adquisitivo, la disminución de las horas de trabajo y demás reivindicaciones de carácter social, precisa como condición esencial, el que la Dirección presente un Plan de Acción en el que se establezcan objetivos a plazo fijo, funcionalmente definidos, coherentes y compatibles entre sí, plasmados en unos presupuestos operativos y de inversión, que con su puntual cumplimiento nos conduzcan al aseguramiento de los puestos de trabajo. Más, el compromiso formal, con penalidades jurídicas concretas para el caso de incumplimiento, de pasar trimestralmente a los representantes de los trabajadores, para el control de todos a pie de máquina, de un Informe de Resultados en el que se ponga de relieve el presupuesto o estándares con sus niveles de tolerancia, las realizaciones, las desviaciones y las acciones correctivas en su caso. Es decir: lo que debía hacerse, lo que se ha hecho, lo que debió haberse hecho y lo que se va a hacer. Con toda claridad y continuidad en la información. Y que no sean tan simplones de decir que nos queremos adueñar ya de la Empresa, cuando sólo queremos controlar la gestión que se realiza.

Así empezaremos a hablar el mismo lenguaje, supuesto ¡claro está! que la descabellada idea del despido de los representantes de los trabajadores ya no existirá cuando empiece la negociación del Convenio este año. ¿Verdad que lo pueden comprender? Queremos convencernos de que sí.

BAJAN LOS BARONES - SUBEN LOS FONTANEROS

Como fiel y puro reflejo de lo que acontece en el país a nivel de Gobierno, los jerarcas de SEAT no podían ser menos, también hacen frente de una forma muy particular a la crisis de la sociedad. Por algo es la «Empresa modelo del Régimen».

Pero mientras el Sr. Suárez sube de categoría a sus Barones para que guarden silencio, el Sr. Pañella sube a sus fontaneros, precisamente por haber guardado silencio.

La realidad es que ni en el caso del Gobierno ni en el de SEAT se ha llevado a término

cargos secundarios, en algunos casos sin definir.

A continuación se reestructura organizativamente el Area Industrial alrededor de cuatro superdirectores-fontaneros, algunos nuevos en el cargo; Oistrach, Sánchez Serrano, Del Giudice y Miquel. Los cinco directores restantes del Area Industrial quedan despojados de todo poder político, excepto Martín Benito, que como hombre de régimen interior lo encargan de mantener el «orden» a toda costa.

Al mando del Area Industrial

mayor incidencia en el mercado, las mejores relaciones laborales, la mejor calidad del producto, la mayor rentabilidad del capital invertido y, sobre todo, la seguridad de continuidad de la Empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Nosotros pensamos que con una reestructuración como ésta, donde sólo se tienen en cuenta las parcelas de poder y donde cada vez hay más y más directivos, ¿cuánto cuesta a la Empresa al año cada uno de éstos?, no sacaremos a SEAT de la crisis.

Y mientras el INI sea el refugio donde se guarecen los inep-

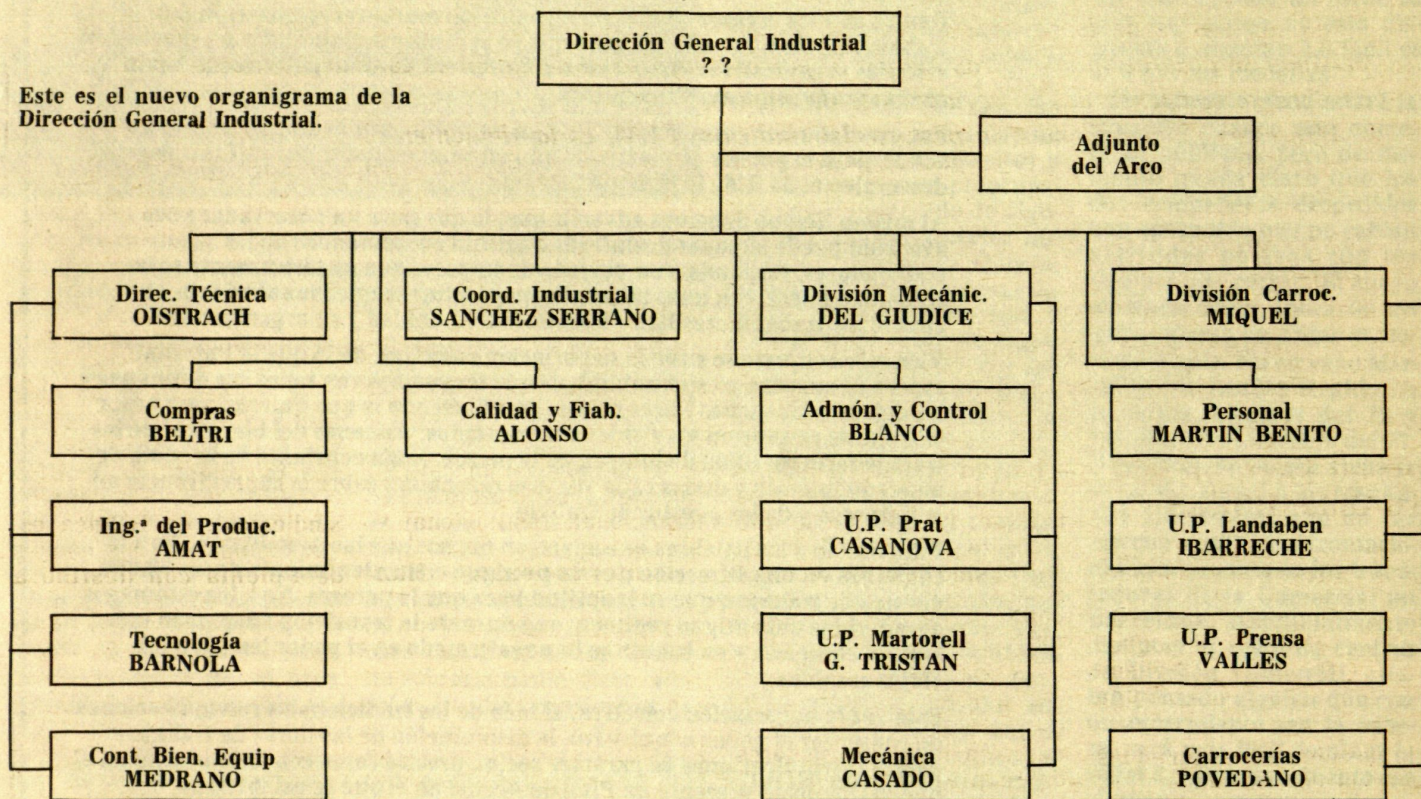
con mucha experiencia sobre estos temas, esté ejerciendo presiones muy fuertes para volver a la caza de brujas de los años 60.

Este no es el camino y estamos seguros de que no es persiguiendo y aislando a buenos profesionales, por el solo hecho de tener ideas progresistas, como sacaremos a SEAT de la crisis.

Hay que potenciar la profesionalidad por encima del servilismo.

Hay que poner en los órganos de dirección y de mando a verdaderos profesionales, capaces de dar alternativas válidas y

Este es el nuevo organigrama de la Dirección General Industrial.



una reestructuración para salir de la crisis. Se trata, lisa y llanamente, de crearse una gran parcela de poder rodeándose de gente que no moleste ni haga sombra y, en el caso de SEAT, nadie mejor que los fontaneros. Y si no, analicemos la situación aunque sólo sea superficialmente:

Abandonan los italianos ¿definitivamente?, creemos que no; y el Sr. Antoñanzas, recuperando plenos poderes, inviste al Sr. Pañella como máximo rector de los destinos de SEAT. Automáticamente, y creemos que de forma positiva, caen en desgracia los barones Vidal, Rubio, Villar, Del Arco y Beltri y les acompañan en la caída Companys, Barnola, Medrano, Alonso, etc. Muchos de ellos pasan a ocupar

habrá un Director General, nombramiento éste que aún no está definido en espera, seguramente, de que el Sr. De la Rica, Presidente del INI, reciba órdenes del ministro de turno para colocar en esta dirección general algún recomendado del antiguo régimen, por aquello de que hay que agradecer los servicios prestados. Y no se trata de una sospecha gratuita, recordemos el último nombramiento del nuevo Director General de Administración, Sr. García Lomas, hijo del ex alcalde de Madrid del mismo nombre y último baluarte franquista al frente de la capital del Estado.

Pues bien, ésta es la reestructuración para sacar a SEAT de la crisis. De aquí han de salir los nuevos métodos de trabajo, la

tos, los enchufados, los hijos de los que fueron, los políticos ucedistas fracasados y los etc., etc., tampoco lograremos hacer rentables a sus empresas por mucho que los trabajadores nos lo pongamos.

Mucho nos tememos que esta reestructuración que ha servido para encumbrar a personas débiles, sumisas, agradecidas y sin otros méritos que el haber sido obedientes y disciplinados, sólo sirva en la práctica para poner una serie de títeres en manos de algunos que desde una capa de pseudo-demócratas y personas dialogantes van a dirigir no sólo el futuro de SEAT como empresa rentable sino también las futuras relaciones laborales y sociales de la misma y sospechamos que desde Madrid alguien,

olvidarse del «sí señor, lo que usted mande», aunque sean barbaridades.

Hay que embarcar a los trabajadores en la gestión y control de la marcha de la Empresa porque ésta es la única manera de poder exigir después responsabilidades.

Y son los arribistas, los traguasueños, los que sólo piensan en tener al jefe contento a los que hay que aislar porque son ellos los que con su mal ejemplo siembran el descontento, la apatía y el desinterés entre los trabajadores que vemos cómo una empresa que puede ser rentable, otras del ramo lo son, se va hundiendo paulatinamente por falta de una buena gestión.

UNA LUCHA ORGANIZADA

La crisis del Sector Auto es debida principalmente a los avances tecnológicos, tanto los concernientes al producto como al proceso de fabricación.

También ha influido la acumulación de stocks, por una deficiente planificación, producto de las contradicciones del capitalismo, se pensaba que la demanda aumentaría en el 3er. mundo (Argentina, Brasil, Africa, etc.).

La aplicación de nueva tecnología en el producto y en los procesos de su elaboración, requiere grandes inversiones, para que sean rentables al capitalismo, necesitan una solución, la que han tomado los dirigentes de Corso Marconi.

¿Cuál es esa solución? Una política de personal, a base de movilidad de plantillas y despidos. En un principio la reducción de plantilla -15.000-, afectaría a, mujeres, disminuidos y sindicalistas. La composición de la plantilla estaría en función de la demanda, y la movilidad dentro de las fábricas, según las ventas de los distintos modelos, lo que representa, si la demanda aumenta, el déficit de personal se absorbería con horas extras. Si por el contrario la demanda se contrae, el exceso de mano de obra se compensaría con regulaciones de empleo.

Ante estos planteamientos, la postura del sindicato, FLM, es la siguiente:

- Intervención del Estado en la investigación tecnológica. El Sindicato entiende que la viabilidad de la firma sólo se puede dar con una tecnología propia. La intrevención estatal es por dos motivos, uno por las grandes inversiones y otra porque a través del Estado, habría una intervención o control del Sindicato.

- No se pone en cuestión la financiación de los planes industriales.

- Discusión entre Gobierno, Sindicato y Empresa, para establecer un plan objetivo sobre: Sueldos, Investigación tecnológica, organización del trabajo, industria auxiliar y empleo.

RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES

Ante los planteamientos de la patronal, el rechazo ha sido unánime. La asunción de los planteamientos sindicales es total. En el bloqueo de las factorías participan los trabajadores, con una organización extraordinaria, los piquetes están en las puertas correspondientes a su taller y turno de trabajo, para que toda la plantilla participe, se ha establecido un horario de relevos y calendario.

En cada puerta hay un responsable, que es miembro del Conséjo de Delegados, por cada taller existen dos responsables, que junto con el Consejo llevan la dirección de la lucha.

En cada puerta existen responsables de suministrar alimentos e información.

Diariamente, a la hora en que se debería iniciar la jornada laboral, se desarrollan asambleas en las que se informa de los últimos acontecimientos, analizando la situación e indicando el tipo de acciones a llevar a cabo.

La participación en las asambleas y acciones es masiva, no sólo en lo que respecta al personal de talleres, sino de otros sectores tradicionalmente menos combativos, como son las mujeres y los empleados. La unidad de los trabajadores en torno al Sindicato y la asunción de la situación es total, en todos los sectores de la plantilla de FIAT. Grande es el ejemplo que están dando los compañeros italianos, después de 30 días de huelga, están como un puño sin fisuras y sin titubeos. Saben lo que se juegan, que es mucho.

La patronal ha intentado desvirtuar la lucha, introduciendo una cuña, por medio de unas decenas de «jefes» y elementos fascistas pagados, en total unos 80 o 100, intentando romper los piquetes, pero ante la determinación de éstos y de las asambleas han tenido que desistir en su intento.

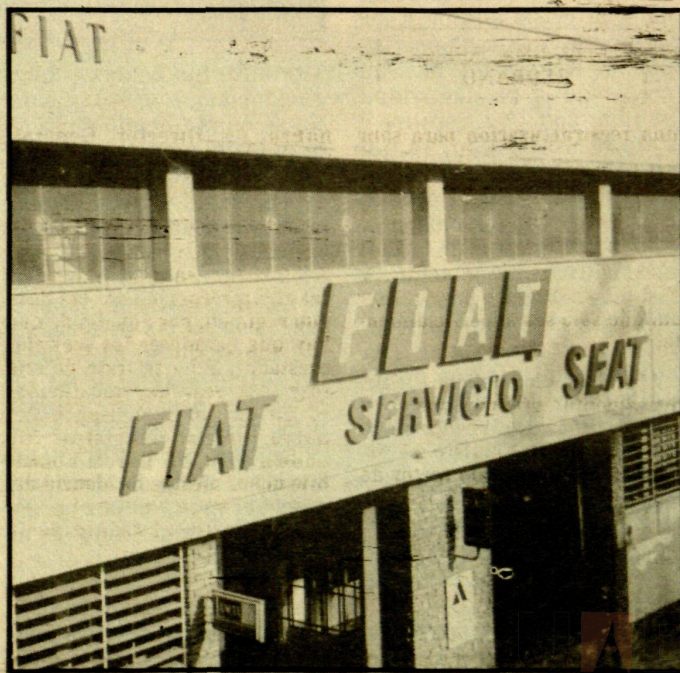
SOLIDARIDAD

La solidaridad que están recibiendo los compañeros

de FIAT, podríamos clasificarla en tres aspectos: Internacional, Institucional y Ciudadana.

- Internacional. - Han expresado su apoyo, los trabajadores: de VOLVO, FORD Inglaterra, FIAT-Polonia, estando en estudio

una propuesta de la CES (Confederación Europea de Sindicatos), en Bélgica están bloqueando los coches de Polonia con destino a Italia, y CC.OO., siendo nuestro Sindicato, el único que ha enviado una delegación oficial.



- Institucional. - Los Ayuntamientos, así como el Gobierno de la Región de Piemonte apoyan plenamente a los trabajadores de FIAT en su lucha, no sólo haciendo declaraciones y comunicados a la prensa, presionando con su influencia a la patronal y al gobierno central, sino que además ofreciendo ayuda material, como es, el pago a plazos de los servicios, agua, electricidad, gas y teléfono. Así mismo aportan dinero, a la suscripción nacional, destinada a satisfacer medio sueldo a los trabajadores de FIAT, el Gobierno Regional, ha donado a dicho fondo 14 millones de pesetas.

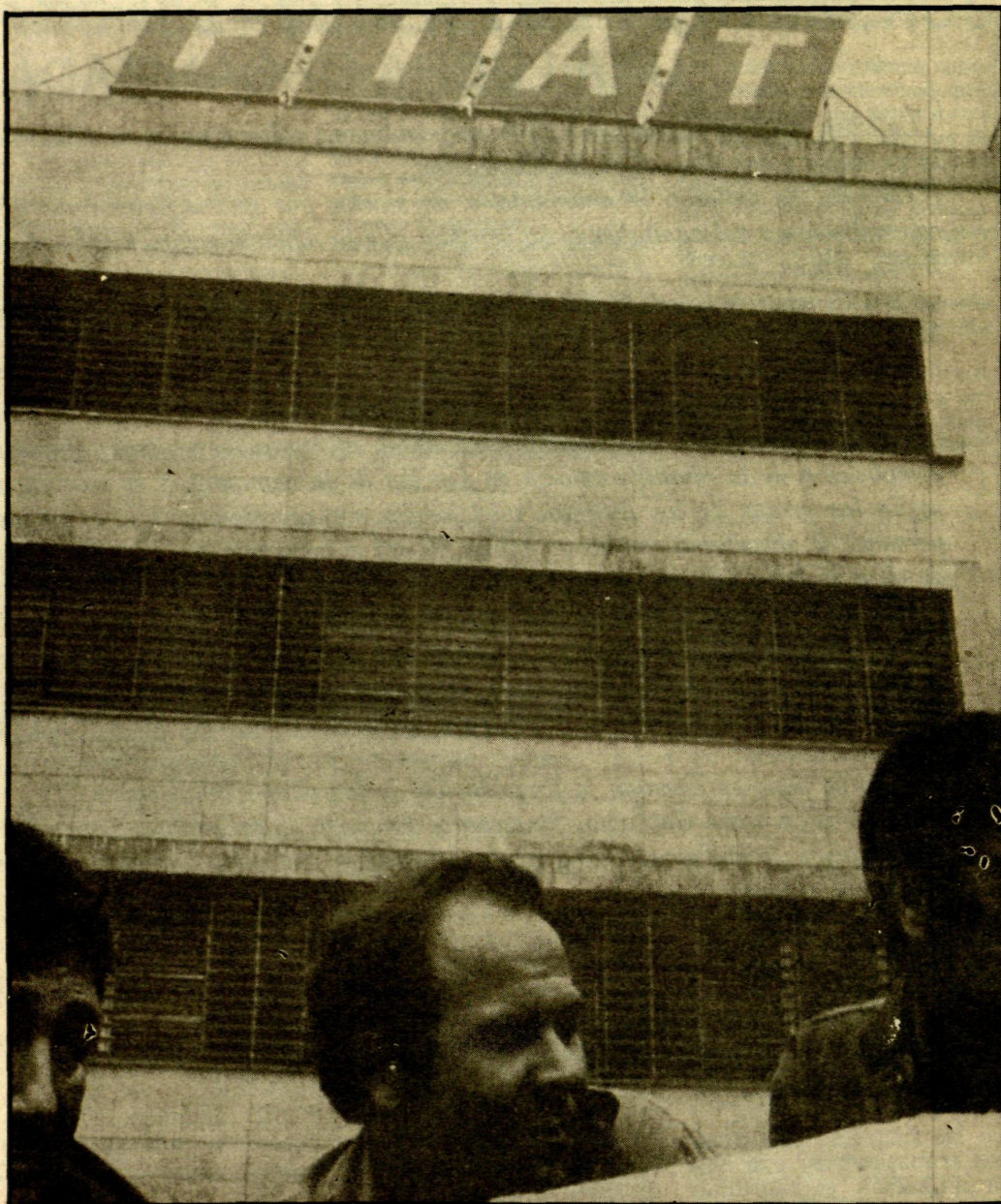
Las cooperativas de producción y consumo, facilitan gratuitamente alimentos.

- CIUDADANA. - Los turineses están plenamente identificados con la lucha de los trabajadores de FIAT, es frecuente verlos en manifestaciones en contra de Agnelli, acudiendo a las puertas de las fábricas para expresar su apoyo a los huelguistas. Los escolares a la salida de clase suelen ir bajo una pancarta a las factorías. Grupos de teatro, por los barrios realizan espectáculos, parodiando y refutando la actuación de la patronal, y así un largo etc.

IMPORTANCIA DE LA LUCHA DE FIAT

El capital, busca una salida a la crisis acorde a sus intereses. Máximo beneficio con los mínimos costes, aumento de la productividad, producción por hombre y unidad de tiempo, lo que significa para, adecuación de los salarios a la producción, léase congelación salarial o reducción de poder adquisitivo, financiación de las inversiones a fondo perdido por el Estado, sin ninguna contrapartida, lo que supone una pérdida de posiciones de los obreros. En definitiva la creación de verdaderos ejércitos de reserva, con el consiguiente abaratamiento de la mano de obra, y una mutilación de la democracia, lo que el Imperio llama democracias controladas.

Para llevar a término estos planes, la patronal nece-



sita unos Sindicatos colaboracionistas. Por eso la batalla se ha planteado en FIAT y en Italia, por darse en ese país, el sindicalismo más fuerte, combativo y organizado del mundo capitalista, la convocatoria de huelga general en todo el país, de 4 horas el pasado 10 de octubre, superó las previsiones del Sindicato, el 90 % de la industria y el 50 % de los servicios, pasaron en apoyo a los obreros de FIAT.

Una derrota del Sindicato Italiano, sería la decapitación del movimiento obrero de Europa, pues acto seguido la patronal entraría a saco, poniendo en práctica sus planes.

En Italia están en juego el futuro de miles de puestos

de trabajo, las condiciones de trabajo y la democracia de toda Europa. Por eso, nuestra ayuda debe ser total, tanto en el aspecto moral como material, con un triple fin, dar nuestro aliento a nuestros compañeros italianos, concienciarlos de la gravedad de la coyuntura en que estamos inmersos, y emplazar con nuestra actitud a otros sindicatos europeos, para que se comprometan, cosa que hasta el presente no lo han hecho.

Eduard Josep Peironceli

NOTA DE LA REDACCION

A los treinta y cinco días de lucha les ha puesto fin un acuerdo firmado entre la FIAT y los sindicatos, que

está suponiendo un cierto grado de frustración entre muchos trabajadores. Este acuerdo, discutido y discutible, se puede resumir en:

- Se evitan los 14.000 despidos que pretendía la FIAT.

- Se acepta una regulación de empleo que afecta a 23.000 trabajadores durante 8 meses que percibirán el 90% del salario.

- Se admiten traslados de trabajadores entre distintos centros FIAT bajo el control de los sindicatos.

Esperamos que el grado de combatividad alcanzado por nuestros compañeros italianos impida cualquier forma de retroceso en sus derechos o de reestructuración salvaje.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN TIEMPOS DE CRISIS

La oportunidad del tema en esta época y en esta empresa parece fuera de toda discusión. Asimismo, creímos conveniente aportar también opiniones distintas a la de nuestra organización sindical, con el único fin de enriquecer el debate que pretendemos se dé entre todos los trabajadores.

De esta forma, pasamos un cuestionario a **Isidor Boix** (Laboralista); **Pedro Durán Farell** (Empresario); **Carlos Ferrer Salat** (Pte. CEOE), del cual, a pesar de todos los esfuerzos, incluso contactando con trabajadores de su empresa, no hemos tenido noticia alguna y, sospechamos, que él tampoco debe tener muchas ideas concretas y publicables sobre el cuestionario que le enviamos, por correo certificado, con cerca de un mes de anticipación al cierre de la edición; **Luis Fuertes** (S.G. de UGT de Catalunya), del que, a pesar de nuestra insistencia, incluso con los ugetistas de la fábrica, no hemos logrado respuesta alguna, ¿le pasará lo mismo que a Salat?; **Josep Lluís López Bulla** (S.G. de la CONC), que creyó más oportuno que fuese **Juan Ramos** (S.G. de las CC.OO. del Metall de Catalunya) quien contestase el cuestionario y éste, según nos dijo, tuvo ciertos problemas con el Secretariat del Metall, que le han impedido contestar, tanto a título individual como de Secretario General; y **Nicolás Sartorius** (Ejecutiva Confederal de CC.OO.). Las preguntas que les hicimos, y que nos hacemos a todos, fueron:

1.º ¿Qué características formales y ámbito funcional y personal debe tener la negociación colectiva (Convenio marco, empresa por empresa, articulados, por grupos profesionales, no o varios por empresa, etc.)?

Nicolás Sartorius

1. — Creo que lo mejor para los trabajadores es la negociación articulada porque todo espacio de negociación nuevo que no contradiga a los anteriores es una conquista sindical. El AMI ha sido muy negativo, no sólo por algunos aspectos de su contenido, sino porque ha dividido a los trabajadores y ha dado una gran baza a la patronal y a UCD. Los convenios marco pueden hacerse, en determinadas circunstancias, sobre pocos puntos y desde la unidad de los sindicatos. Ahora lo que interesaría es: convenio propio en las empresas de más de 250 trabajadores; mantener los espacios actuales en los ámbitos superiores; intentar abrir convenios de sector, por ejemplo automóvil, siderurgia, etc., lograr que los convenios tengan eficacia general. Evitar los convenios de grupo profesional, aunque sí puede

haber cláusulas para un determinado grupo o sector de técnicos o profesionales, etc.

2. — Creo que en este año habría que incidir sobre todo en dos aspectos: reducción del tiempo de trabajo: jornada, horas extras, turnos, etc. y en los derechos sindicales, reconocimiento a las secciones sindicales y más atribuciones, así como más intervención de los comités de empresa. En cuanto al salario: mantenimiento del poder adquisitivo. En las empresas en crisis lo esencial es mantener el empleo.

3. — Es esencial que los trabajadores estén encima de la negociación para evitar las firmas por arriba, los descuelgues, etc. Además si los trabajadores no participan no se saca nada y los sindicatos se debilitan. Nada de «rasgos generales»; los



Estas páginas están abiertas a su opinión

3.º ¿Es conveniente que los trabajadores estén pendientes con todo detalle del curso de la negociación, o es mejor una negociación discreta haciéndose público sólo los rasgos generales y el resultado final?

4.º ¿En qué condiciones y bajo qué circunstancias puede admitirse el recurso a la huelga y al lock-out y demás formas de presión?

5.º ¿Cómo puede la negociación colectiva contribuir a superar la crisis en general y con referencia especial a SEAT?

Y éstas fueron las respuestas que recibimos y que publicamos textualmente para introducir el debate:



trabajadores tienen que conocer todo aquello que les afecta. Para esto hay que mantener fluida la información entre la sección sindical, el comité y los trabajadores, con asambleas de sección o generales, bien organizadas y encauzadas por el comité y los sindicatos, en las que se sepa cuál es la posición de cada uno. Hay que garantizar que la voluntad de los trabajadores se manifieste libremente; normalmente con votaciones a mano alzada y en cuestiones impor-

tantes y previo debate, con el voto secreto.

4. La huelga es un instrumento importante de presión que hay que saber administrar. Debe utilizarse cuando la negociación está bloqueada por la otra parte y se hayan agotado otras formas de presión; cuando se ha pulsado el estado de ánimo medio de los trabajadores y hay unidad para secundarla. No debe ser nunca indefinida. Hay que saber empezarla, pero también termi-

narla y no dejar que se pudra. Una retirada ordenada es mejor que un supuesto avance desordenado o dividido. Lo primero permite volver a parar en otro momento; lo segundo puede dejar inutilizado el instrumento durante mucho tiempo.

De lock-out nada. El derecho de huelga no es comparable al cierre patronal. El primero está reconocido en todas las constituciones democráticas y el segundo no. Los empresarios cerrando sus empresas impiden el ejercicio del derecho al trabajo.

5. Favoreciendo el empleo. Impidiendo que la capacidad adquisitiva caiga no sólo por razones sociales, que son importantísimas, sino también por su repercusión negativa en la demanda. Ligando la negociación colectiva con el problema esencial de la reconversión de sectores en crisis. En cuanto a SEAT sería aventurado por mi parte opinar, pero teniendo en cuenta que es una empresa en crisis diría que lo esencial es plantear las cosas para que se mantengan los puestos de trabajo.

Isidor Boix

Compañeros:

Os envío las siguientes notas en respuesta a vuestro cuestionario sin ocultar la emoción que para mí representa volver a entrar en relación con los trabajadores de SEAT a través de «ASSEMBLEA OBRERA», fundada en aquel mes de diciembre de 1969.

1. CRISIS: imprescindible referencia y peligroso chantaje

La CRISIS es un elemento, y clave, de la realidad, necesario punto de partida de análisis y de las propuestas de acción. Pero no debe convertirse en una excusa que todo lo justifica en un permanente chantaje contra los intereses de los trabajadores con que algunos pretenden encubrir el fracaso del propio sistema capitalista o, más cerca, de la «gran empresa modelo» que, dicen, fue la SEAT.

2. Lucha de empresa-lucha general. Movilización-negociación

Sabemos, no debería olvidarlo nadie, que nadie regala nada a los trabajadores, y, también, que éstos como colectivo, como clase, tienden lógicamente a lograr el máximo con el menor coste posible. Por ello las reivindicaciones movilizadoras son aquellas que plantean objetivos que pueden alcanzarse ahora, aunque exijan sacrificios, lucha, de la que es capaz la clase trabajadora si se le plantean objetivos realizables, no locuras utópicas o histerismos grupales.

Desde la perspectiva sindical se avanza en la solución de la crisis a través de objetivos concretos e inmediatos en cada lugar, y, en la medida que la crisis lo es de sistema, de modelo de sociedad, es necesario que tales objetivos estén ligados a alternativas globales a escala de sector (automóvil) y del país. Y en la indisoluble unidad sindical de movilización-negociación, esto significa acción sindical empresa por empresa articulada con negociación y lucha en torno a acuerdos de nacio-

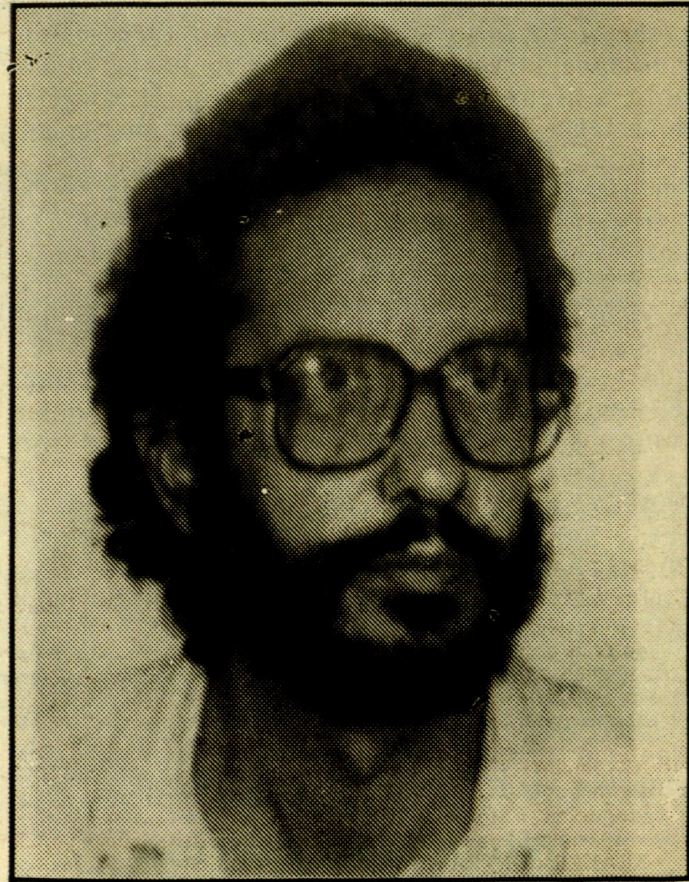
nalidad o estatales, acuerdos marco de los que el AMI, concluido entre UGT y la CEOE, sería un buen ejemplo de no haberse producido la incapacidad, de todos, en lograr que en su negociación y conclusión, así como en su posterior aplicación, se realizara la unidad de clase de los trabajadores.

3. Qué reivindicaciones

Las reivindicaciones no deben consistir pues solamente en «resistencia» a la crisis, esperando tiempos mejores, sino en alternativas a los problemas a través de la crisis, cuestionando por tanto los modelos de desarrollo, de consumo, de inversión, de sociedad en definitiva. En primer plano deben estar evidentemente el mantenimiento de los puestos de trabajo y del poder adquisitivo de los salarios, disputando directamente al capitalismo la apropiación de la plusvalía, pero sin que ello sea a costa del resto de los trabajadores, como en cierta forma está sucediendo con los repetidos expedientes de crisis de SEAT. Reivindicaciones en las que pueden en ocasiones hacerse concesiones cuantitativas si van ligadas a exigencias y conquistas concretas en torno a los temas de control por parte de los trabajadores de las cuestiones de organización del trabajo, de política de empresa.

4. Formas de movilización

Entiendo que el punto de referencia debe ser el nivel de conciencia colectiva de los trabajadores. Crisis no es, no debe ser sinónimo de «moderación». Quizás sea útil recordar ahora las propias experiencias de SEAT en los años 70, especialmente en el 74 y 75, o la actual de FIAT, donde se enlaza una larga



huelga con perspectivas de ocupación de la factoría y de huelga general en Italia.

Esta referencia sería naturalmente parcial si no recordáramos, también, los errores de voluntarismo y manipulación que a mi entender se cometieron tanto en el impulso como en el freno de la última huelga de SEAT.

Existen múltiples formas de acción y, en todas, es esencial que sean resultado de la asunción mayoritaria, unitaria, por parte de los trabajadores, de los objetivos propuestos.

Una acción victoriosa no es la que alcanza cotas en apariencia superiores, sino aquella que al terminar ha alcanzado los objetivos propuestos o está en condiciones de lograr una

movilización de mayor envergadura, reforzando la unidad de los trabajadores, en torno a los objetivos propuestos.

★ ★ ★

Y para terminar quiero sólo recordar que, de nuevo, la experiencia de las próximas negociaciones y movilizaciones de los trabajadores de SEAT, vuestros necesarios éxitos, tendrán un gran repercusión en el conjunto de los trabajadores, lo que plantea exigencias de responsabilidad a los compañeros de SEAT y de activa solidaridad al conjunto de las fuerzas sindicales y políticas representativas de los trabajadores y fuerzas populares.

Pedro Durán Farell

1. No existe una solución única que sea la más conveniente a todos los sectores de la producción y a todas las empresas; parece no obstante que sería bueno, para salir de la actual crisis, conseguir unos acuerdos generales entre las centrales sindicales y las organizaciones empresariales.

2. En una situación de crisis como la actual, se deberían plantear con más fuerza aquellas reivindicaciones que, salvando las legítimas aspiraciones monetarias de los trabajadores ocupados, introduzcan el concepto de salario social y, siempre, desde una posición de solidaridad con los trabajadores en paro.

3. El trabajador debe estar informado durante todo el proceso negociador por quienes le representan. Dicha información, no obstante, no debe venir en menoscabo de la necesaria capacidad y libertad de negociación de quienes tienen la representación para hacerlo.

4. Debe agotarse, incansable y exhaustivamente, por ambas partes la vía del diálogo antes de recurrir a



cualquier tipo de presión fuera de la mesa negociadora.

5. Dando, desde su planteamiento inicial, una imagen de responsabilidad y de seriedad.

Nuestra opinión

El de la negociación es uno de los debates eternos porque, estando unido al de la movilización y encontrando habitualmente su resultado en función de la correlación de fuerzas en presencia, precisa saber resituar en cada etapa los distintos factores que confluyen y su grado de influencia para ir encontrando siempre la táctica que nos haga obtener los mejores resultados para los trabajadores. Es también, uno de los aspectos fundamentales del sindicalismo y el que con más claridad lo confir-gura.

De las distintas opiniones existentes en factoría, parece que la más extendida es la que cree necesarios unos acuerdos generales por sector industrial o económico que, haciendo un tratamiento global de la crisis, fije unas pautas que orienten la negociación en los ramos y empresas para, impulsando la unidad de los trabajadores, planificar la reconversión de los sectores en crisis. Esto es la negociación articulada, que supone grandes acuerdos generales que se van concretando a niveles inferiores. Los convenios de grupo profesional representan el continuo intento de la patronal y sus agentes de dividir a los trabajadores.

También resulta evidente que la crisis no debe ser el chantaje que nos haga olvidar nuestras reivindicaciones, ¡ni la más pequeña!, pero sí hemos de esforzarnos en descubrir aquéllas que, en cada momento, sean más apremiantes y posibles de obtener ya, sin dejarnos deslumbrar

o distraer por lo que en un momento dado puede resultar utópico. En nuestro caso el asegurar los puestos de trabajo es lo esencial, seguido del mantenimiento del poder adquisitivo y de la reducción de la jornada, y, a su lado, todas aquellas reivindicaciones sociales pendientes que supongan cambios cualitativos. Para ello es imprescindible que el conjunto de los trabajadores, no sólo esté perfectamente informado del curso de las negociaciones, sino que es preciso su participación mediante la aportación de alternativas y la asunción de los pasos que se den, incluso cuando los negociadores pretendan estar situados a la izquierda de ellos, pues de esta manera conseguiremos una mejor correlación de fuerzas, ya que los trabajadores sólo luchan por aquello que entiende, quieren y creen posible conseguir, si se dan las condiciones mínimas de unidad y organización.

La salida de la crisis supone un coste que hay que pagar, que ya está pagando la sociedad en su conjunto. La negociación colectiva debe suponer el reparto equitativo de estos costes entre las clases sociales, con contrapartidas concretas de parcelas de poder y control. Si la clase dominante sigue pretendiendo que los trabajadores carguemos con todo el peso de la crisis sin contrapartidas, las salidas serán más difíciles y el coste social más elevado.

Equipo Entrevistas y Reportajes

OCIO Y CULTURA

CINE

El amplio cartel de películas de gran prestigio, que en este momento se están proyectando en las pantallas barcelonesas, no nos permiten relacionarlas todas sin omitir algunas de las más importantes. No obstante, citamos aquí las que consideramos de mayor interés.

Aparte de la ya conocidísima **KRAMER CONTRA KRAMER**, por cierto en sus últimos días de cartel, podemos recomendar sin temor a equivocarnos el film **BELLE DE JOUR**, que bajo la dirección de L. Buñuel, nos muestra a un Michael Piccoli en una de las extraordinarias interpretaciones a las que nos tiene acostumbrados.

También cabe destacar **BIENVENIDO Mr. CHANCE**, film norteamericano que nos expone con fino ingenio cómo la mediocridad de la sociedad americana, puede hacer carrera hacia la Casa Blanca.

Por supuesto no podemos omitir la película musical **EMPIEZA EL ESPECTACULO**, primera competidora en el último reparto de Oscars con Kramer contra Kramer.

Como film español, destacamos **EL NIDO**, que aunque con un tema bastante explotado en el cine como las relaciones

entre una niña y un hombre de edad, su director, Jaime de Armiñán y la jovencísima actriz Ana Torrent, nos hacen albergar esperanzas sobre el futuro del cine español. En cuanto a la fotografía: extraordinaria.

Como **NEGATIVO**: el precio de las salas de proyección. La nueva subida pone el ir al cine en la transición de lo popular a lo prohibitivo.

TELEVISION

En esta sección, no podemos hacer una valoración sistemática de la programación semanal de TVE, dado el carácter bimensual de Asamblea Obrera. Sin embargo, trataremos de señalar las peculiaridades de los programas que con asiduidad nos endosa TVE.

Empezamos por condenar la injustificable desaparición de **LA CLAVE**, programa de excelente calidad y muy bien dirigido por J. L. Balbín, víctima (una más) de la corrupta dirección de TVE.

Será por miedo a seguir el mismo camino, que **EL CANTO DE UN DURO**, a modo de tímida denuncia nos muestra las condiciones de vida de cer-

tos sectores marginados de la sociedad, pero sin comprometer a nadie. Hay que salvar la cabeza.

Los **GRANDES RELATOS** con una de cal y siete de arena, tras un **YO CLAUDIO** genial (aunque de reposición), tiene como continuidad una serie de mediocridades que no se merecen ni una sola hora de sueño.

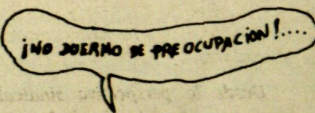
300 MILLONES, que con la aportación de Pepe Domingo Castaños y Tico Medina (entre otros), es el programa más bodrio del momento.

Corta, pero buena, la programación infantil, excepción hecha de la presentadora M.^a Luisa Seco, a la que los chavales no hacen ni puto caso.

El programa **PRIMERA PLANA**, que a pesar de la parcialidad con que enfoca los temas internacionales, se le caen las piedras sobre su teja-

do como en el caso de Chile, que nos hicieron concebir una idea totalmente opuesta a la que pretendían.

BLASCO



Bonito interpreta a Chance

CRISI EN EL SECTOR

Tot aquest mes els diaris no han parat de donar noves sobre la situació del sector de l'automòbil tant a nivell d'Espanya com de la resta del món, en aquests moments que a la SEAT sembla que li estan buscant «PROMES» creiem important el resumir i comentar aquestes dades.

La situació és greu, tant els constructors europeus com els americans tenen pèrdues en comptes de beneficis i les culpes van a parar a l'inflació i sobretot als japonesos que estan invadint amb llurs productes tots els mercats, i además obtenen bons beneficis, aquesta situació empitjora per moments.



PANORAMA MUNDIAL

Els americans FORD i G.M. tenen seriosos entrebancs, la CRYSLER que era el tercer colós americà, l'any passat va haver de vendre's les fàbriques que tenia a Europa, on RENAULT que per ara és un dels pocs que encara

sura, ha passat a controlar L'AMERICAN MOTORS (empresa 26 en el ranking mundial; PEUGEOT que és qui controla a CITROEN i TALBOT té grans problemes puix el punt per ara més crític de la crisi, l'ha enxampat en plena unificació del producte; fins al més de juny els

alemanys anaven molt bé però aquest agost i setembre VOLKSWAGEN ha sofert un descens del 15% en les vendes i per ara declara que ho podrà aguantar; no així l'OPEL (G.M.) que amb una pèrdua del 14% de vendes anuncia l'acomiadament de 7.000 treballadors; els angle-

sos ja fa temps que varen perdre el tren, recordem que AUTHI que era de la BLMC se la va quedar SEAT, des d'aleshores la BLMC va perdre mercat a un ritme esgarrifós i s'agafa als japonesos, HONDA en concret, per tal de no esfonsar-se del tot; mentre s'intenta que FORD

L'AUTOMOBIL AVUI

no importi al Regne Unit els «FIESTA» que fabrica a Almusafes per tal de donar feina a les fàbriques que té a Anglaterra.

A Itàlia la cosa està que bufa, l'ALFA ROMEO està amb negociacions amb els japonesos (cosa que FIAT no vol) per tal de mantenir el seu mercat, això que l'ALFA és una empresa amb tecnologia pròpia i de la més avançada.

La FIAT està passant un mal moment l'incompliment dels pactes amb SEAT, la retirada de IVECO, societat que a Europa fabrica camions, i les mesures que vol prendre, d'acomiar personal així ho demostren, encara que no de manera clara, puix si l'onze de setembre anuncià l'acomiadament de 24.000 treballadors de manera que en un primer plaç foren 14.303 en un termini de 25 dies, el que provocà la mobilització dels sindicats i partits polítics de la classe treballadora en tot Itàlia, i sobretot en el Piemont, setmanes després amb la caiguda del Govern Italià, FIAT anuncia l'aplaçament d'aquestes mesures fins al gener del proper any per tal d'evitar una situació de caos, cal preguntar-se fins a quin punt tot això no és una forma de posar «pal a les rodes» dels acords ALFA ROMEO - NISSAN.

L'últim noticable de la FIAT es l'acord firmat amb la PEUGEOT de posar en funcionament dintre de cinc anys una fàbrica conjunta de motors.

LA SITUACIO DE SEAT

Quant a la situació de SEAT, cal dir que no tenim unes perspectives de futur clares, a l'últim consell d'administració es va decidir una ampliació de capital per valor de 9.312 milions de pessetes l'INI ha cobert un 56,24%, però i la resta? Es un llaç perquè l'agafi la FIAT o una porta oberta a un altre multinacional? Si no és coberta la resta, la cobrirà l'INI per tal de mantenir els llocs de treball a SEAT? Encara que participem dels cors de sirenes que arreu del país canten per atreure els japonesos, veiem que les tres sortides apuntades són totes

prou difícils, tant per la pròpia situació de FIAT, com la fòbia que té als japonesos, el que fa difícil la solució mixta; tanmateix no creiem possible política ni econòmicament que l'INI se ho quedi tot.

EL MIRACLE JAPONES

Dins de la «sinfonia» pròpia la Vanguardia del 12 de setembre publica un article del que destaquem:

¿Dónde radica el secreto del milagro japonés? Muy resumidamente cabe asentarlo sobre tres premisas: un envidiable clima de paz social, basado en la confianza entre trabajadores y empresarios; una competente administración pública, que actúa en estrecho contacto con la gran industria; y una sostenida capacidad de ahorro del ciudadano medio, que a su vez permite financiar con desahogo los programas de investigación y de automatización de las empresas, y por tanto su competitividad a escala mundial.

Tal sembla un conte de fades, harmonia entre treballadors i empresaris, una administració modèlica i quelcom que ens agradaria conèixer, el mecanisme que converteix l'estalvi del treballador en font d'inversions; puix no és broma en el nostre país el creixement de les caixes d'estalvi i per contra aquí hi ha una manca d'inversions. Creiem que cal aprofundir en aquest tema dels japonesos puix només per l'abisme que existeix entre les cultures del món occidental i del món oriental la mentalitat d'un obrer japonès i un europeu és totalment diferent i caldria un seriós estudi sociològic a l'hora d'estudiar la productivitat del treballador japonès, i potser ens permetria veure fins a quin punt l'empresari japonès ha sabut traslladar la devoció i fanatisme religiós a l'estructura de l'empresa. Al n.º 1203 de l'Auto-Revista en un article més seriós sobre el mateix tema ens diuen:

Para el obrero japonés, el trabajo es como una especie de misión que tiene que cumplir y la cumple a gusto.

«El lugar que ocupa en la fábrica es tan importante co-

mo su propia casa. Los compañeros de trabajo son los amigos. Los jefes son gente que le puede enseñar y el puesto que el día de mañana él podrá ocupar».

El que ens revela que estàvem hastant encertats quant al què apuntaven abans de les relacions laborals, i segueix l'article:

«Si en lugar de hacer una operación en un minuto puede hacer dos, el propio obrero es quién indica al técnico correspondiente la posibilidad de realizar el doble de trabajo en el mismo tiempo».

No tot són peculiaritats del treballador, gracies a un excellent programa de seguretat en el treball a la Nissan en més de 20 milions d'hores de treball no hi ha hagut un accident laboral seriós i per els reports gràfics de l'esmentat article podem veure que treballen amb casc, els treballadors que tenen que monores per sota de cargues enlairades; com si fossin de la cosntrucció. A més d'obtenir un increment del 2 % sobre l'augment del cost de la vida. En la revisió salarial de 1979.

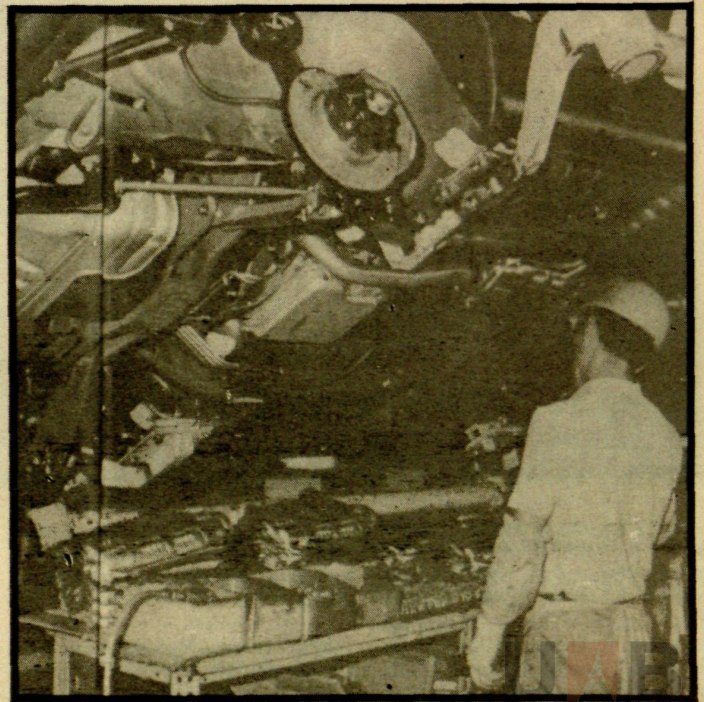
Tots dos articles coincideixen amb la confiança entre empresaris i treballadors. El nostre país, que hem vist com sectors sencers s'esfonsaven davant la competència, perdent mercats exteriors; com primer el tèxtil i després el

de la construcció naval, sorgeix la pregunta QUI HA TRENCAT AQUESTA CONFIANÇA?. No fa tants anys que la gent gran aconsellava als joves de treballar en una bona empresa de les de per vida, on són ara aquestes empreses sòlides?. Tal sembla que aquí no en queden.

Tornant a SEAT la cosa està negra puix si es s'acompleixen els acords FIAT-PEUGEOT per fabricar conjuntament un milió de motors anuals la represa del control de SEAT per part de FIAT podria significar una remodelació dels tallers de mecànica de SEAT, si no la seva anul·lació. L'acord entre l'ALFA ROMEO la NISSAN acceptat pel govern Italià ens treu un possible soci i només queda TAYOTA que donades les característiques pròpies de la indústria japonesa no creiem que arribi a fer-se càrrec totalment de SEAT i pot ser que s'arribés a un acord per fabricar algun model, i FIAT que encara té un 18'26 % del capital SEAT, restarà remisa veient com es treballa per a la competència? Ho dubtem.

Per tot això creiem que cal que des de les centrals sindicals fem plantejaments seriosos i realistes cara a esbrinar el nostre futur si no ens volem quedar com aquell famós gall de Moron.

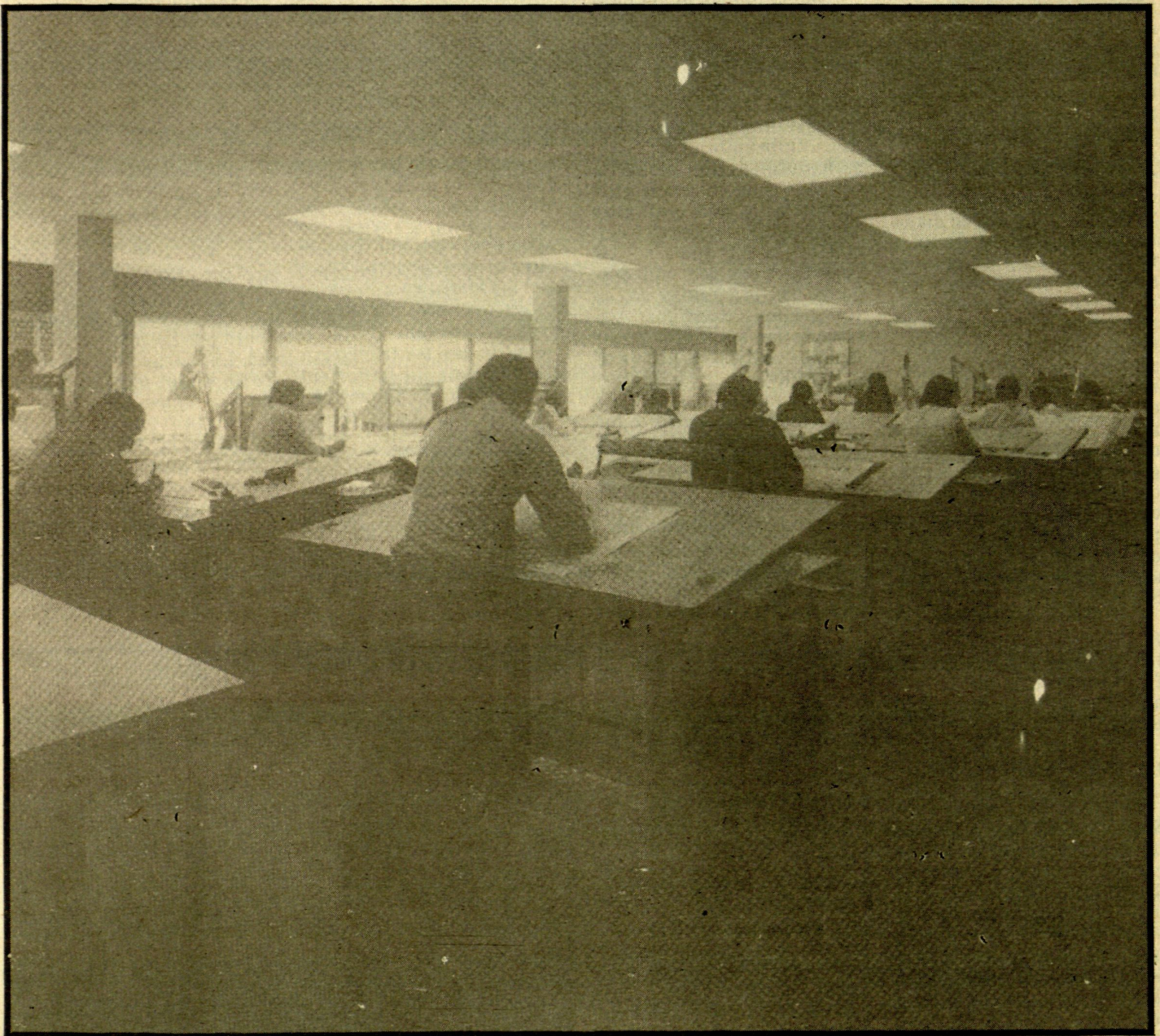
A. M



EL ¿CONVENIO? CON LOS CUADROS

UN CHOLLO PARA LA ACTUAL DIRECCION... SI COLASE

Los Técnicos Profesionales y Cuadros de SEAT, tenemos muchos problemas que originan una insatisfacción creciente. No es extraño. En una empresa en que tradicionalmente se nos requiere, principalmente, para la burocracia y el control de la disciplina, en la que el trabajo profesional y técnico es escaso y, en muchas ocasiones incluso mal visto, no es de extrañar que cunda el descontento y el desánimo. Lo extraño, ¿o no?, es que en lugar de responsabilizar a la Dirección de la Empresa, existan unos «cuadros» que ¡oh paradoja! responsabilicen nuestra precaria situación a los trabajadores con categoría profesional distinta (o inferior) a la nuestra. Estos «cuadros» han llegado a firmar un convenio que es preciso analizar en concreto y ver cómo «solucionan» nuestros problemas.



Este convenio no lo queremos

En la EXPOSICIÓN DE MOTIVOS conviene en que la gestión de los cuadros en SEAT deben orientarse en un doble sentido: Eligiéndolos y desarrollándolos en función de los objetivos de la Empresa, garantizando su rendimiento y aceptando que ambas

políticas «constituyen un derecho de gestión por parte de la Empresa, de carácter irrenunciable».

Exactamente lo contrario de lo que hemos venido reivindicando: la participación y el con-

trol de unas decisiones que nos afectan tan directa y personalmente. Es increíble que alguien a quien se le supone la condición de persona humana, consienta expresamente en alienar el contenido de la actividad principal de su vida: El trabajo.

En cuanto a la DEFINICIÓN DE LOS CUADROS, es realmente deprimente ver que después de decir que los MANDOS están investidos de poder, ¿qué poder?, se nos responsabiliza «de actividades profesionales, de orden, disciplina, seguridad y

EL ¿CONVENIO? CON LOS CUADROS

cualquier otra que la Dirección les encomiende». Magnífica concreción de derechos y deberes: Haremos lo que a la Dirección le dé la gana.

En la negociación abierta y en la plataforma del IX Convenio, hemos definido al Mando, en sus distintas categorías y especialidades, en función de sus conocimientos profesionales y su capacidad de dirección y coordinación en el trabajo. Es otro estilo de Mando el que nosotros reivindicamos. Es la equiparación entre la responsabilidad y la libertad de maniobra en cada ámbito de la estructura de la Empresa, y no la lisa y llana sumisión que impone ese «acuerdo» en su artículo 1.º, a una Dirección que ha demostrado suficientemente su incompetencia.

La definición de los Cuadros Técnicos-Administrativos, no puede tener mayor vaguedad, pero ¡claro!, la función profesional no tiene demasiado interés para los firmantes. Nosotros los hemos definido en función de sus conocimientos y de su capacidad de trabajo, en la especialidad profesional de cada uno.

Del **AMBITO DE APLICACION** y de las **DISPOSICIONES TRANSITORIAS** deducimos que este «convenio» no es más que una declaración de principios que, además de servir para que se haga propaganda la CGC en los medios de comunicación, incluida T.V., tiene su auténtico peligro en si se concreta en un nuevo acuerdo desgajado del conjunto de los trabajadores. Para mayor recochineo instituye una «comisión interpretadora del Convenio», ¿para ver si la Dirección hace bien lo que le venga en gana? porque eso es lo que se ha pactado.

Y eso es lo que se ha «pactado» también en la **DEFINICION DE CATEGORIAS Y PUESTOS DE TRABAJO**, puesto que si se han separado las categorías profesionales en dos grupos (con o sin mando), tal como nosotros proponíamos en la negociación abierta del VIII Convenio, se ha hecho con objetivos contrarios a los que nosotros propusimos para tal separación.

Lo que si se introduce con toda amplitud es la valoración de Puestos de Trabajo «a través de sistemas que establezca la Dirección de la Empresa» y la movilidad total mediante la que «le podrán ser encomendadas nuevas y diversas funciones, independientemente de su categoría profesional», ¡ya sabemos en SEAT lo que esto significa!, ni siquiera tiene el pudor del Estatuto de los Trabajadores en el que se salvaguarda la profesionalidad, claro que, para quien

asemeja al Cuadro con el «policía» o el «latiguero», esto no debe tener importancia.

El colmo de las desgracias lo establecen en la **ESTRUCTURA RETRIBUTIVA** «coherente con los niveles de los puestos y las categorías...» ¿categorías?, ¿para qué?, si te pueden encomendar cualquier función sin tenerla en cuenta para nada.

¿Para qué un abanico salarial? si te pueden congelar los pluses y «absorberse el 100 % a cargo de futuros aumentos individuales o colectivos que tuvieran lugar a partir del cambio de destino» que decide unilateralmente la Dirección. El Plus de Eficacia, que calificará de forma subjetiva el superior jerárquico «de acuerdo con el procedimiento establecido por la Dirección de la Empresa», consistirá en un «fijo mensual que se repartirá en base a los coeficientes aplicables a cada cuadro», ¿nueva forma de entender la solidaridad? Cuando a uno le aumenten será porque a otro le quiten. Es elevar a norma las actuales irregularidades que la Dirección efectúa con las primas y premios de producción actuales, y la instauración de la congelación salarial para todos aquellos que por edad, represión u otras causas sean marginados por la Dirección.

La escala que oficialmente recomienda CC.OO. es de 1 a 3,5 de Especialista a Jefe de Departamento.

En el apartado sobre **REGIMEN DE TRABAJO** la única curiosidad está en que «de acuerdo con la dirección de cada Establecimiento, podrá establecerse horario flexible», pero no sólo no se concreta nada sino que, las limitaciones que se convienen, pretenden empeorar lo dispuesto en la Ley sobre este tema.

En **PROMOCION Y PRUEBAS DE ASCENSO**, el apartado que se refiere a los Mandos es alucinante: Los designa, por libre elección al 100 %, la Dirección, en base a una valoración de «los conocimientos, capacidades, aptitudes y actitudes del individuo orientadas hacia los objetivos empresariales», el sistema para esta «Valoración del «potencial» lo establecen unilateralmente los Servicios de Personal «y su informe será preceptivo no sólo a efectos de promoción sino a efectos de nombramiento y encomendación de funciones».

Otro importante retroceso en nuestros derechos y reivindicaciones los establecen en el sistema de pruebas: puestos Técnico-Administrativos. En efecto, en «las pruebas al efecto estableci-



Nuestra cámara estuvo allí: el portavoz de la comisión «reivindicando»

das, sólo se considerarán aptos los candidatos en número igual del de plazas a cubrir», o sea, la antítesis de nuestros planteamientos sobre la promoción ilimitada en función de los valores profesionales de los trabajadores, objeto de la separación de las categorías en con y sin mando, propuestas por nosotros. Esto unido a que «la empresa confeccionará los programas de todos los temas que componen las diferentes pruebas» garantiza el mejor funcionamiento de la auténtica corrupción con que se realizan las pruebas de ascenso mediante la facilitación de las preguntas de los exámenes a los «protegidos» y el amaño de los ejercicios, cosa que es de dominio público. Además, se sigue manteniendo la desconexión entre la aptitud académica y la industrial, que se tiende a agudizar.

El acuerdo sobre **FORMACION** roza la desvergüenza: el reciclaje «cuyo objetivo fundamental sea el desarrollo personal o profesional del Cuadro se celebrarán fuera de las horas de trabajo y la asistencia y participación en los mismos no tendrán la consideración de prestación de servicios». Si pagarán los cursos de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, ¡faltaría más!, lo establece la Ley.

Nosotros luchamos por una formación y actualización permanente, costeada por la Empresa y planteada con la participación de nuestros representantes, la Autoridad Académica y la Dirección de la Empresa.

Otro de los «triumfos» de estos chicos es la división del Fondo Social, con lo que, a la vista de los datos del Comité: los técnicos, profesionales y cuadros saldremos perdiendo.

Nuestra conclusión es que en este «convenio» TODO nos perjudica y NADA favorece ni mejora nuestra situación. Si alguien ve algo bueno que nos lo diga en concreto, porque, que somos «malos» ya lo sabemos... y, para estos aprendices de sindicalistas: suspenso en las prácticas de la asignatura de negociación.

Y una vez más, nos defrauda la Dirección de la Empresa. Señores Esteban, Romero y Martín Benito: se han colado. Dividir a los trabajadores no se logra con un convenio inaceptable hasta para un «caracol», no somos tan tontos como ustedes nos consideran. Impondremos el Convenio de todos y para todos los trabajadores.

ALGUNAS NOTAS SOBRE LOS ULTIMOS ACONTECIMIENTOS POLACOS

Al estudiar el fenómeno polaco, que en los últimos meses ha sido y continúa siendo un asunto de primera plana, no podemos olvidar que es esencialmente un todo muy complejo y que lógicamente su análisis, sobre todo con un espacio muy limitado, corre el peligro de no cubrir todos los elementos simples que componen la globalidad. Pensamos, de todas formas, que es importante intentar reseñar los que parecen fundamentales.

1945, SE EMPIEZA A CONSTRUIR EL SOCIALISMO

El primer elemento a situar es que en Polonia, como en casi todos los países del Este europeo, la excepción podría ser Yugoslavia, no se ha realizado nunca una revolución de carácter socialista, y que si desde 1945 se intenta allí construir el socialismo es fundamentalmente porque fue el Ejército soviético quien expulsó a los nazis de allá durante la II Guerra Mundial, lo mismo que fueron los aliados occidentales quienes derrotaron a los alemanes en Bélgica, por citar un ejemplo, y con la inestimable ayuda del Plan Marshall, se reconstruyó el capitalismo. Esto es, tras la II Guerra Mundial hubo un reparto estratégico, económico y socio-político de Europa, en el que la mayor parte de los pueblos europeos no pudieron opinar ya que las grandes potencias vencedoras decidieron en nombre de todos. De todas formas en el caso polaco hay que resaltar que debido a su propia historia, estos 35 años constituyen uno de sus períodos más largos como Estado soberano e independiente, dentro de lo relativo que estos conceptos son hoy en día.

LA IGLESIA CATOLICA

Otro elemento a considerar

que en Polonia tiene un peso increíble, es el papel jugado por la Iglesia católica en estos 35 años, más concretamente por la jerarquía de la Iglesia polaca y el Vaticano, y las relaciones Iglesia-Estado e Iglesia-Partido, en un país con una mayoría absoluta de católicos practicantes. En este apartado se debe incluir la «casualidad» de que el primer Papa no italiano en centenas de años sea polaco, y que ese Papa visitó su país natal a los pocos meses de ser elegido, esto es, hace algo más de un año. Tanto durante el viaje del Papa como durante las huelgas de este verano hemos podido comprobar cómo la Iglesia, en situación desfavorable respecto a las relaciones de poder, sabe jugar sus cartas hasta deformar demagógicamente su propia liturgia.

No es raro ver en Polonia lamparillas dedicadas a la Virgen por cualquier esquina. La celebración de la Semana Santa podría hacer palidecer las de las poblaciones castellanas más rigurosas, no digamos nada si se compara con las celebraciones andaluzas... En fin, no han dudado en convertir la religión en un espectáculo. Así no tiene que extrañarnos el que los obreros se confiesen en una fábrica paralizada y ocupada por las huelgas, o que en las verjas de esa fábrica o de otra cualquiera en las mismas circunstancias, durante los días más enconados del conflicto surgieran los pósters del Papa como setas en otoño lluvioso.

LA URSS

Otro fenómeno que requiere detenimiento y más datos objetivos que los que tenemos, es el de la disidencia. Este fenómeno que en la Unión Soviética, posiblemente, sólo alcanza a un sector de la intelectualidad y que está más bien desligado de una potencial oposición popular, en Polonia, al menos desde el año

70, es una disidencia organizada y no sólo alcanza a sectores intelectuales, su colaboración desde el primer momento con el movimiento obrero en huelga lo prueba. Otro rasgo peculiar de Polonia es la relativa tolerancia, comparando con Checoslovaquia o la URSS, de que han gozado los disidentes. Un caso claro lo tenemos en una película proyectada hace pocos meses en Barcelona: «El hombre de mármol», del polaco Wajda. Tras un tiempo de negociación con el Gobierno y cambiando el final de la película (en el original quedaba claro que el protagonista, un antiguo «obrero de choque» ejemplar y condecorado por el régimen, muere a manos de la Policía en la represión de las huelgas de 1970), el film se pudo ver incluso en Polonia.

Por último, hay que señalar que los ánimos populares, en especial en momentos de crisis, se encrespan fácilmente al comprobar que un Estado teóricamente igualitario también tiene sitio para la corrupción.

CORRUPCION

El ejemplo sobresaliente lo constituye el recientemente cesado y encarcelado director de la TV polaca Sczcepansky. Sus bienes personales con aviones, yates, fincas de recreo y varias decenas de servidores, sólo se pueden comparar a los de los jeques árabes del petróleo.

En ese cuadro hay que situar el movimiento huelguístico del pasado verano. El programa reivindicativo, básicamente de libertades fundamentales, era sumamente parecido al que en nuestro país mantenía la oposición en los últimos tiempos de la dictadura. Casi todas las centrales sindicales occidentales, CC.OO., entre ellas, no dudaron en dar su apoyo, moral en la mayoría de casos, a los trabajadores polacos. Lo que unas han

olvidado y otras exagerado, es que apoyar a los trabajadores implicaba condenar al patrón de esos trabajadores. En ese contradictorio terreno hay que situar las victorias de la clase obrera polaca tras su espectacular movilización. Está claro que algo ha fallado en la construcción del socialismo para que los trabajadores choquen frontalmente con «su» Estado reclamando derechos y libertades fundamentales como la libre asociación sindical, derecho de huelga, abolición de la censura, etc. Si la experiencia se mantiene y progresa como hasta ahora, en la vía del entendimiento y la negociación, no cabe duda que la democratización del proceso de construcción del socialismo habrá ganado la partida. Si por el contrario la reivindicación de libertades políticas plenas, lógicamente no tardarán tras la consecución de la libertad sindical, no es asumida por el régimen, ¿dónde irá a parar la experiencia?

DEMAGOGIA EN LA PRENSA

Para terminar, es obligado hacer referencia al tratamiento que los sucesos polacos han tenido en la mayoría de los medios de comunicación occidentales. En España, y como ejemplo, vale con TVE y «La Vanguardia». El morbo que les ha producido un conflicto de tal envergadura en un país del Este, es que les ha dejado ciegos, todo eran informaciones sobre el tema en medios como los citados que pueden ignorar durante días conflictos como el que nuestros compañeros de FIAT han mantenido con su patrón, o muchos otros, siempre que éstos sean de nuestro país, o del área capitalista. La conclusión, desgraciadamente, no puede estar más clara. En el Norte y en el Sur, en el Este y en el Oeste, **Ser Obrero no es ninguna Ganga** y lo que la clase obrera no haga por su liberación, nadie se lo hará gratuitamente.

R. Ruisánchez



TRASLADO DE VACACIONES Y REGULACION DE EMPLEO

El día 21-10-80 la dirección de la empresa publicó un «Aviso al personal» en el que se anunciaba su decisión unilateral de obligarnos a realizar las vacaciones de verano, correspondientes a 1981, durante el mes de enero.

El día 30-10-80 la dirección de la empresa llegaba a un acuerdo con parte de la representación de los trabajadores, **excepto los afiliados a CC.OO.** por el que se convenía realizar 11 días de las vacaciones correspondientes a 1981 durante los viernes y sábados laborables de noviembre y diciembre de 1980, se **aceptaba implícitamente un expediente de regulación para el segundo semestre del año**, que pretenden presentar en mayo, y con el que garantizan que confundamos la situación de paro con las vacaciones, y todo ello a cambio de dejar sin efecto el «chantaje» que supuso el «Aviso» del día 21. de por lo menos dudosa viabilidad legal, tanto dicho aviso como el contenido del acuerdo y que, curiosamente, se ha ignorado a la hora de pedir la regulación, a pesar de que Martín Benito dijo que era imprescindible hacer estos 11 días de vacaciones para solicitar éticamente la regulación.

El día 3-11-80 comunican al comité de empresa el inicio del período de discusión y consultas previstas legalmente en relación con los siguientes puntos:

—Reducción del 50 % de la jornada diaria de trabajo durante el período del 1º de

enero al 30 de junio de 1981 en los centros de Barcelona, Martorell (A.I.) y Prat de Llobregat.

— Consideración de este 50 % como desempleo parcial a cargo del Seguro de Desempleo.

— Solicitar la autorización de la autoridad laboral para la suspensión temporal de los contratos de trabajo si no se llegan a acuerdos.

A esta comunicación acompañaron una documentación verdaderamente interesante que nos dice lo mal que va la empresa, cómo aumentan los «stocks» y la falta de soluciones que tienen los que, a pesar de todo, siguen «dirigiendo» nuestro futuro laboral, sin embargo se dijo poco sobre la merma que sufrirán nuestras percepciones salariales con la aplicación de la nueva Ley de Empleo que supone un recorte superior al de la legislación anterior, sobre todo a partir de oficial de tercera. Y nos lo dicen esos, que en lo que va de año han sancionado y trasladado a numerosos compañeros por el simple hecho de ejercer derechos reconocidos en la Constitución (Calero, Marín, Marcelino, Lorenzo, etc.), esos que han dejado las garantías sindicales al **más bajo nivel** de la historia de SEAT, que nos han retrasado los pagos del salario en una auténtica «operación terror», que nos colocaron por sorpresa unas elecciones sindicales, que han firmado un alucinante «convenio de cuadros», que han suprimido el pago de permisos para exá-

menes, que reducen categoría y salarios a los obreros mientras ellos se las aumentan, que chantajea a nuestros representantes mientras les llaman a la responsabilidad, etc. Esos que el año pasado tenían que negociar seriamente y a los que se les arrancaron pequeñas victorias como los 5 minutos, los relevos del taller 8 en verano, la prima de prensas, etc., como contrapartidas a nuestra negociación responsable, a las variaciones de las cargas, mejor orden laboral, mejor control de producción, etc.

QUEREMOS UN PLAN DE ACCION

Esos dicen que no queremos negociar, que somos unos desmadrados y que... ¡Menos demagogia «directivos»! (?) CC.OO. quiere negociar y está dispuesta a asumir sacrificios y a explicárselo a los trabajadores, siempre y cuando estos sacrificios sean necesarios, se enmarquen en un **Plan de Acción** que nos conduzca al mantenimiento y mejora de los 32.000 puestos de trabajo y que pueda ser controlado por los trabajadores a través de **Informes de Resultados trimestrales**, tal como se dice en nuestro Editorial.

A lo que no estamos dispuestos en absoluto es a ir diciendo «sí señor» a todas las cataplasmas que la Dirección va poniendo al cáncer de Seat, porque con cataplasmas el cáncer sigue desarrollándose. Hay que meter el bisturí antes de que sea demasiado tarde.

Y al decir esto también somos conscientes de que la crisis de Seat no es independiente de la crisis general del sistema capitalista y de que la solución es difícil de encontrar a nivel nacional o estatal, que posiblemente exige un marco más amplio. Pero esto no debe impedir que el objetivo de mantener los puestos de trabajo sea perseguido a través de todas las acciones y decisiones a nivel de empresa que tiendan a conseguir una eficacia óptima, la cual presupone la adhesión de los hombres a los objetivos de forma que asuman sus responsabilidades y utilicen su libertad de acción y su capacidad profesional máxima para hacer realidad la movilización permanente de las energías y los recursos, lo que ha de hacerse en el marco de una estructura que, para ser eficaz, ha de presuponer el equilibrio entre responsabilidad y libertad de acción, su adaptación a los hombres que hay y a su evolución y no a otros hombres hipotéticos o autómatas, su adaptación al objetivo y además la previsión a corto, medio y largo plazo de la evolución del entorno económico y de la sociedad circundante, de sus presiones, limitaciones y condicionamientos, para adaptarse en su caso, reaccionar e imponerse a las dificultades e influir para que la evolución sea más favorable.

Nada de esto, ni otra cosa, hace la Dirección, lo sentimos pero hemos de decir que así NO.

A.O.

LA SEAT A DEBAT A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

En el ple ordinari de la «Casa Gran» del dia 17 d'octubre, el Conseller Socialista Germà Vidal va presentar per a la seva aprovació una declaració sobre la problemàtica de l'atur. S'analitza des de l'òptica dels actuals desocupats amb suïssidi i sense subsidi i des de l'òptica dels possibles desocupats com a conseqüència de la situació crítica d'empreses com la nostra. Efectivament, la SEAT té una enorme influència en el teixit socio-econòmic de Barcelona. Només els 30 últims dies de

regulació de plantilla en empreses auxiliars de SEAT a Barcelona, i imaginem-nos el que pot passar en el proper any si s'aprova l'expedient de 60 dies que té previst la direcció de SEAT.

Comissions, que sempre hem dit de fer de SEAT un problema nacional de Catalunya, donem molta importància en aquesta declaració de l'Ajuntament de Barcelona, que a més a més ha estat aprovada per unanimitat, creiem donc que l'Ajuntament no ha

d'ésser tan sols un bon administrador, si no que ha d'ésser el protaveu de la problemàtica ciutadana. Volem continuïtat a la declaració amb entrevistes del batlle amb el Comitè i la Direcció de SEAT per tal de conèixer més a fons la nostra problemàtica.

Els treballadors de SEAT tenim ben present el gran paper que ha jugat recentment l'Ajuntament de Torí solidaritzant-se i donant el seu suport als treballadors de

FIAT en vaga contra els acomiadaments.

Voldríem, a més a més, que aquesta iniciativa de l'Ajuntament de Barcelona s'estengués als altres ajuntaments del cinturó de Barcelona on viuen milers de treballadors de SEAT i de la indústria auxiliar, per tal de crear un moviment popular i institucional que obligui el Govern Central i el de la Generalitat a prendre les mesures necessàries per tal d'afrontar la crisi de SEAT.

A.O.

¡Hemos regulado de empleo a Bertrand Russell! Ayer lo vimos cuando iba a apuntarse en las listas del desempleo. No obstante pensamos que ese pobre filósofo inglés no se merecía que algún directivo le llamase hijo de puta, eso sí que es un lenguaje barriobajero y no los inocentes comentarios que publicó aquí ese pacifista Premio Nobel de Literatura y al que le cupo el honor de que llevase su nombre el tribunal que juzgó el genocidio de los vietnamitas por parte de los **amaricones** (USA). Suponemos que no todo el monte es orgasma y que aparte de la ignorancia de un sector de la **nomenklatura** de Seat, alguien debe conocer al amigo Bertrand, sobre todo en la Escuela, aquellos profes de los «castillos de quebrados», si que deben saber de sus trabajos para resolver algunas paradojas que Cantor dejó pendientes en la teoría de conjuntos. Pero dejemos las matemáticas y expliquemos que el título, por aquello de fachas, no acababa de cuajar, ¿por qué los fachas habian de tener una página para ellos solos? y dónde ponemos entonces a los chorizos, a los mantas, a los gimnastas zamoranos, a algún amigo al que le gastemos una broma, ¿eh?, pues eso, aquí vendrán todos a parar, pues aunque a veces nos falten contestaciones, nunca nos sobra espacio. La consigna de la sección ha sido y será: Escribe como quieras y a volar ¡Bugui Bugui!. Ah, somos el colectivo Hijoputa Pinochet, así tendrán toda la razón del mundo aquellos que vengan preguntando quién es ese hijoputa Pinochet.

★ ★ ★

ROMERALES ATACA DE NUEVO

Seat Filial 2, Barcelona. — Dos empleados de Seat hacen público lo «bien» que se hacen las cosas en la Comercial (nosotros también podríamos contar infinidad de casos y cosas). El inspector Romerales se hace cargo del caso y procede... como en los mejores tiempos; resultado: dos despidos. No obstante esperamos que en la segunda parte este resultado se mejore. Porque no nos gusta el resultado, ni Romerales, ni los que hacen las cosas tan «bien» que no sabemos para quién trabajan.

★ ★ ★

Nos hemos enterado que en la fábrica hay un hijo (otro más) que tiene papá en vez de padre y, jugando con las palabras, podríamos llamar a este chico Saurio. ¿A que es un nombre voraz? Pues para voracidad la de la familia a la hora de llevarse cuartos de Seat, resulta que al chico lo han hecho cabo antes de la jura de bandera. Este hombrecito de provecho (no confundáis con «aprovechado», que sois muy mal pensados) causó baja en la empresa el 31-8-80 para incorporarse a la mili, pero se movió su Lois, perdón, su papá (en que estaremos pensando) y el nene ha ascendido a oficial de 1.ª y se le ha dado plaza mediante variación n.º 964 de fecha 4-9-80 porque «favor con favor se paga». Este chico tiene futuro porque igual le cuentan los méritos de «mili» y al volver entra de subdirector por lo menos. A la vista de esto, nosotros no gritaremos ¡Queremos el ¿convenio? de cuadros! sino que en su lugar reivindicaremos ¡Saura, adóptanos!

★ ★ ★

AVISPADO PINCHACULOS prepucia un camino a la esperanza. No cabe otro título para esto y a pesar de que en otra parte de esta revista se trata el asunto de forma seria, no nos hemos resistido a la tentación de sacarlo a que se oreo con un poco de cachondeo en esta galería. Lo cierto es que estos chicos que defienden como CGC lo que han firmado unos individuos en nombre de unas firmas recogidas para otra cosa (vaya lío ¡eh!) son el colmo de la obsolescencia, vamos que no están «a la page», mira que utilizar para su anagrama el «132», con lo majos y al día que están el «Ritmo» y el «Panda». Y además no tienen sensibilidad, porque hablan tan tranquilos de lo que hay detrás de su sindicato. Chicos, vale que las tragaderas sean amplias, pero ¿de verdad no os molesta el aliento en el cogote?

Hay un par de cosas que nos dicen en las que estamos de acuerdo, por ejemplo en lo del bozal, pues sí, es costumbre nuestra cuando vemos un perro en la fábrica ir rápidos a ponerle el bozal, pero que no se nos tome a mal, lo hacemos por seguridad e higiene. No nos gusta tanto el que digan que atacamos a los cuadros, porque no es cierto, lo que puede ser cierto es que, con independencia de escalafón, cuando algún perro intenta mordernos le ponemos el bozal y hasta puede que le demos de palos si es muy agresivo. Porque en la Constitución los perros van detrás de las personas en cuanto a derechos, y esto os lo decimos nosotros que

si sabemos de libertades democráticas y no tenemos que remitirnos a alguno «que entienda» como hacéis vosotros.

En fin, tios, que sois un desastre, vuestro panfleto es un monumento escatológico y vosotros, no los cuadros de Seat, vosotros que tanto habéis podido superar, pues por algo sois eso, sabréis que la escatología trata de la mierda. Os podríamos mandar a algún conocido que os podría dar teta en asuntos sindicales porque estáis demasiés de verdes, pero nos tememos que la estupidez congénita no se quita con cursillos. Y no nos prepucieis más cosas que acabaremos todos con fimosis.

★ ★ ★

Y los de UGT, ¡serán capullines estos tios!, les engaña la «Fiat» (ellos lo dicen), les engaña la CEOE y esto no lo dicen, pero a ver cómo se explica ese aumento de 30 durillos al mes para hacer frente al coste de vida en este semestre que anunciaba Redondo con cara de satisfacción. Les mandan cartas a los empresarios y les dicen que les hagan propaganda y tal, que si gana UGT todo va a ir cosa fina y luego resulta, si es que ganan como aquí en fábrica, que son incapaces para asumir su responsabilidad e intentan achacársela a los «cocos» de siempre. Nenes, haceos mirar eso, que cuando se es mayoría se tiene también la responsabilidad más grande. Y una cosa intolerable de sus hojas, nos acusan de desprestigiar a la marca, pero tios no sabéis que no hay mejor propaganda que un «coco» haciendo virguerías con un «127» y no diqamos con un «Ritmo», entonces ya es el cágate Manolito de chuli.

★ ★ ★

Por último hemos de quejarnos, otra vez, de nuestra dirección, hemos de denunciar la impenitente pacatería de la Comercial Seat. Resulta que con el «Panda» tenemos una bomba comercial en nuestras manos, pero no se utilizan sus posibilidades, les ha dado vergüenza y han dejado el mensaje insinuado en la publicidad sin ir más lejos. Señores, el mercado obliga a ser agresivos, ahora es el momento. Rosón combate la pornografía, la TV cada día peor y en los cines la fila de los mancos está desierta a causa de los precios; y aquí está nuestra propaganda: ¡Tronkos! ya pasó la autarquía, echarle un buen mantecado a la chorva exige comodidad y discreción, en el «Panda» tenéis *cama* en cualquier sitio y *fundas lavables*. Y vosotros, carrozas que recordáis con nostalgia los filetes en el «600» y que vuestra vida sexual se ha hundido en la monotonía de los muebles escasos y caros, de los grandes relatos, del dolor de cabeza de la parienta, recuperad la emotividad del polvorón clandestino, aún podéis salvar vuestro matrimonio (y el González Martín tan contento) sin soportar las *incomodidades del «600» que no os permitía moveros para la marcha atrás*, con el «Panda» no habrán estos problemas, pues lleva generosas bolsas para gomas y diafragmas varios. El «Panda» os ofrece la posibilidad de un cómodo repaso de bajos «king size luxury blended» y el que la parienta no os vuelva a llamar barrigón. De nada y a ver si aprendéis de una puñetera vez.

Colectivo de investigación

HIJOPUTA PINOCHET



Bertrand Russell en la Oficina de Empleo

Biblioteca de Comunicación
 Hemeroteca General
 CEDOC