

# BOLETIN CONDIESEL

ORGANO INFORMATIVO DEL COMITE DE FABRICA Y PORTAVOZ DE LIBRE EXPRESION DE LOS TRABAJADORES

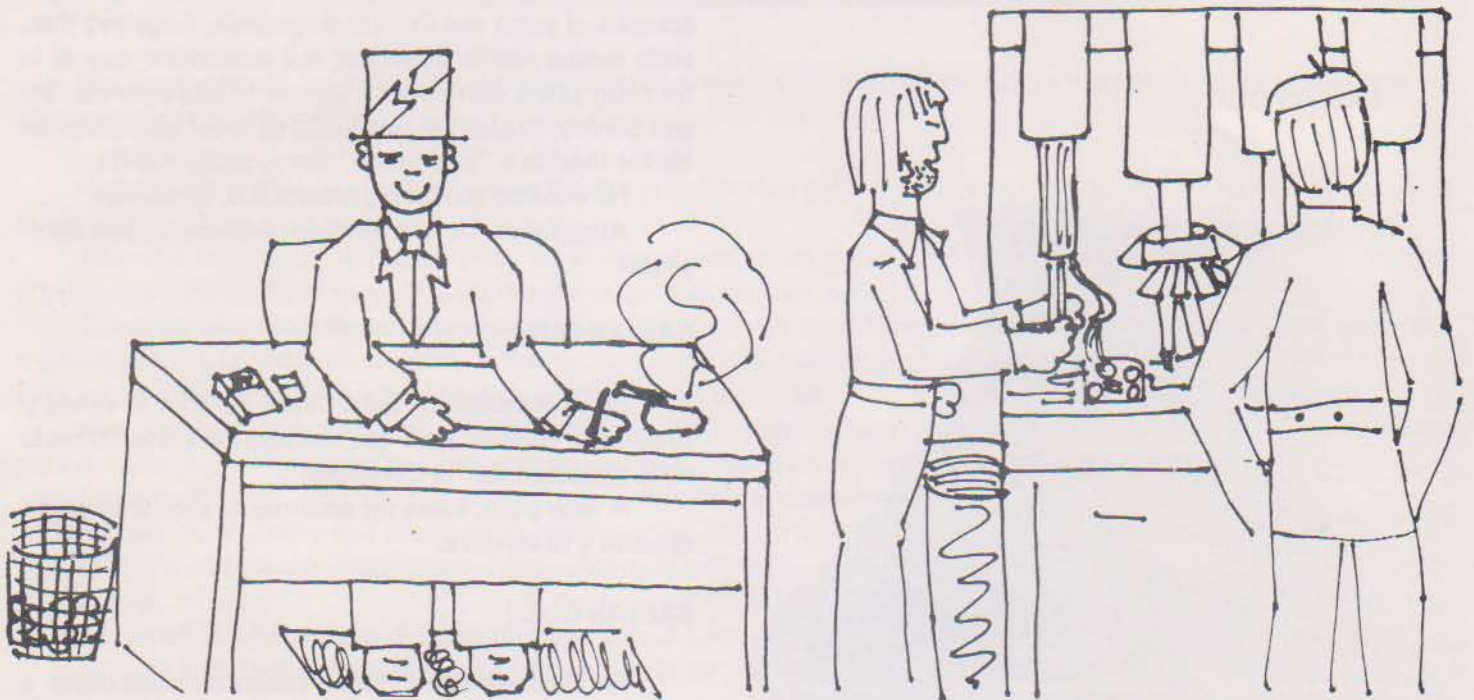
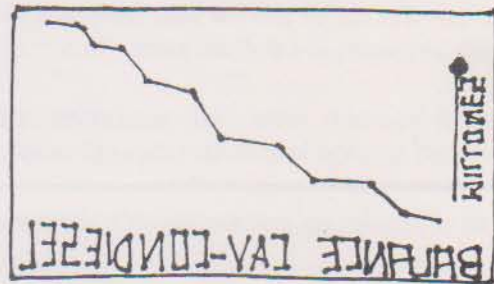
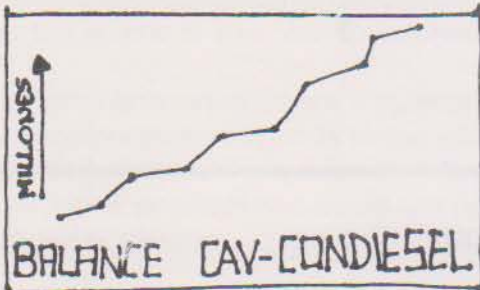


P.V.P.: 35 Ptas.

NOVEMBRE - 80

Nº 43

## ESTA ES LA SITUACION DE CONDIESEL

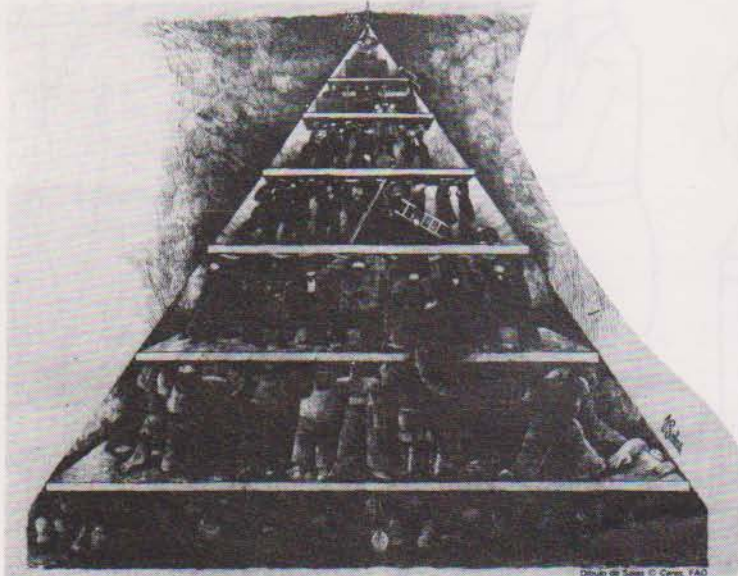


Depende del color con que se venda...

# ÍNDEX

SABIAS QUE .....	pàg. 2
EDITORIAL .....	3
LA SECCION DE UTILAJE INFORMA .....	4
BENEFICIO A COSTA DE QUE .....	4
DENUNCIA AL MEDICO DE EMPRESA .....	5
REALIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA .....	6 - 7
"LOS CAMERON" .....	8
REFLEXIONES ANTE UN NUEVO CONVENIO .....	9
GRITO DE UN PENSIONISTA .....	10
"APRECIACION SUBJETIVA" .....	11
LA COMISION DEL LOCAL SOCIAL INFORMA .....	12

SABIAS QUE...



esta es "casa nostra"

## SABIAS QUE:

El ex-miembro del Comité, el ex-radicalista que acusaba al resto del Comité de pasivos, Angelino Vaz, anda mosca con la Empresa, por considerar que él le ha dado plena confianza y ella no le corresponde. Según parece, se efectuó una visita de altos ejecutivos de Motor Ibérica a "su sección" sin su autorización. .

Ha elevado enérgica protesta a la Dirección.

Angeliano: Te has vendido, pero no te han comprado.

## SABIAS QUE:

En el mercado de Sant Cugat, no sólo se vende y se compra comida, sino que desinforma gratuitamente de la situación de "la Condiesel".

A este paso, hasta las acciones se venderán como el pollo y la verdura.

## SABIAS QUE :

En Montaje (Sant Cugat) hacen cronometrajes a escondidas desde la "garita". Queremos que los representantes de la Empresa den la cara, y no monigotes de papel.

¿Eso es lo que os han enseñado en los cursillos para mandos?

# Editorial

---

Era intenció de la Redacció d'aquest Butlletí, poder fer sortir aquest número a mitjans de mes, però, davant dels darrers esdeveniments, hem cregut necessari esperar una mica més.

Ara que sembla que les postures estan clares per ambdues parts, cal fer una reflexió sobre quin és el veritable fons de la qüestió.

Hi ha una conclusió evident i és que el capital està en un període de reestructuració i de racionalització de la producció, a fi d'adequar-la a les noves exigències del mercat.

Condiesel no havia d'ésser una excepció i, per tant, en els darrers dies, hem viscut una proposta de reestructuració de l'empresa (canvi i nova adequació de maquinària) camuflada sota una aparent situació (no demostrada) de baixa demanda dels clients.

Una segona conclusió, és que les empreses no es reestructuren per a mantenir-se a "flote", només, sinó per a afiançar i incrementar la seva capacitat d'obtenció de majors beneficis.

De moment ha estat una primera temptativa, que hem desemmascarat, però, està clar que el capital i, entre ells Condiesel, és provable que facin la seva reestructuració per damunt de les raons i interessos nostres.

Primerament intentaran enganyar-nos i convence'ns perquè collorem amb ells, després, si no poden aconseguir el seu objectiu, provocaran dividir-nos i confondre'ns amb la subtileza que en ells és característica i, si continuen sortint-se amb la seva, ens ho voldran imposar amb la força que els dona les lleis i la possessió del poder establert.

La nostra alternativa davant d'aquesta panoràmica ha d'ésser, en primer lloc, saber distingir en cada moment on està el nostre enemic i què és el que vol. En segon terme, enfortir la unitat de tots al voltant dels nostres representants i de les alternatives que creiem més conveients en cada moment.

Enfront les possibles embestides que pugui donar de nou l'empresa, l'única manera de rebatre-la és no trobant-nos confosos ni dividits.

---

Era intención de la Redacción de este Boletín poder hacer salir este número a mediados de mes, pero ante los últimos acontecimientos, hemos creído necesario esperar un poco más.

Ahora que parece que las posturas están claras por ambas partes, es necesario hacer una reflexión sobre cuál es el verdadero fondo de la cuestión.

Hay una conclusión evidente y es que el capital está en un período de reestructuración y racionalización de la producción para poderse adecuar a las nuevas exigencias del mercado.

Condiesel no había de ser una excepción y, por tanto, en los últimos días, hemos vivido una propuesta de reestructuración de la empresa (cambio y nueva adecuación de maquinaria), camuflada debajo de una aparente situación (en absoluto demostrada) de baja de demanda en los clientes.

Una segunda conclusión es que las empresas no se reestructuran para mantenerse a "flote" solamente, sino para afianzarse e incrementar su capacidad de obtención de mayores beneficios.

De momento ha sido una primera tentativa, que hemos desenmascarado, pero está claro que el capital, y entre él Condiesel, es probable que efectuen su reestructuración, por encima de nuestras razones e intereses.

Primero intentarán engañarnos y convencernos para que colaboremos con ellos; después, si no pueden lograr su objetivo, provocarán dividirnos y confundirnos con la sutileza que en ellos es característica, y si continúan no saliendo con la suya, nos lo querrán imponer con la fuerza que les da las leyes y la posesión del poder establecido.

Nuestra alternativa ante esta panoràmica ha de ser, en primer lugar, saber distinguir en cada momento donde está nuestro enemigo, y que es lo que quiere.

En segundo término, fortalecer la unidad de todos alrededor de nuestros representantes y de las alternativas que creamos más convenientes en cada momento.

Frente a las posibles embestidas que pueda dar de nuevo la empresa, la única posibilidad de rebatirlos es no encontrándonos confundidos ni divididos.

---

# LA SECCION DE UTILAJE INFORMA

---

La sección de Utilajes quiere informar al resto de fábrica.

La problemática existente del tema del frío, que a lo largo de estos últimos inviernos hemos sufrido.

Después de innumerables quejas al jefe de sección y al responsable de la calefacción, de nuestra inconformidad de trabajar con malas condiciones, por causa de la baja temperatura que habíamos tenido en la sección; después de agotar el máximo de recursos de entendimiento con la Empresa, y de no llegar a resultados satisfactorios para conseguir una temperatura media agradable de trabajo, llegamos a la conclusión de pasar a la "acción directa".

El martes, día 28 de Octubre, la sección, a las 6 de la mañana, existía una baja temperatura, con la cual no era posible trabajar en condiciones normales, ya que se unía a ello corriente de aire frío que agravaba la situación.

Se decidió reunir la sección en asamblea y, después de valorar la situación, se acordó en votación el ir al paro, que fué de 6 a 7,25 de la mañana, como indicativo de nuestra disconformidad por la poca efectividad y seriedad en paliar el frío por los responsables de la calefacción junto con la Dirección.

No obstante, creimos oportuno que a las 8, cuando entra el turno partido, iríamos la sección en bloque a las oficinas para que el Sr. Responsable de la calefacción nos diera una respuesta clara y seria para paliar el frío.

Después de media hora de excusas y explicaciones poco serias, con el Ingeniero jefe de la sección y el responsable de la calefacción, volvimos al trabajo.

Luego supimos que la Empresa entendía que ese paro no sería remunerado, ya que lo tomaba como paro injustificado; incluyendo esa media hora de respuesta de la dirección anteriormente mencionada.

Hoy, día 4 de Noviembre, después de reunir a la sección en asamblea y explicar los motivos del por qué la Empresa no pagaba el paro por el frío del día 28, decidimos parar dos horas más el mismo día, como repulsa a la decisión tomada por la Dirección.

Creiendo conveniente aclarar a todos los compañeros de CAV Condiesel que la sección de Utilajes, que siempre se ha creído, equivocadamente, como una cosa rara, que de esto nada, ya que nos consideramos una sección más de fábrica, y que somos capaces de decir ¡Basta!.

La Sección de UTILAJES

---

## BENEFICIO, ¿A COSTA DE QUE?

Obtener un beneficio, ¿A costa de qué?

Yo respondería, en plan de aclaración a algunos compañeros, que aún no lo tienen claro.

Tenemos una comisión, que es de Seguridad e Higiene, que se preocupa de los problemas que puedan surgir en todas las secciones de trabajo.

Y en el caso que se han obtenido estos beneficios, han luchado por todos los que les afectaba este problema, que para mí no está zanjado con obtener este beneficio.

Me explicaré: Si hay tóxico o penoso, hay que eliminarlo y no con el sistema de obtener un beneficio monetario, sino eliminarlo por completo, que más vale la salud que no el dinero.

El dinero que, hay compañeros que, al obtenerlo, les tiene que remorder la conciencia al pensar de qué forma le ha beneficiado. Pues bien, a base de muchas horas perdidas y muchas discusiones y malos ratos —que hay quien no ha sabido agradecer—, porque un miembro de este Comité luchó hasta el último momento que tuvo de vida, por todos nosotros, y tú sabes como agradeciste esto. Te lo diré bien claro: no ir a darle las gracias en el momento de sus honras fúnebres y decirle, gracias, compañero.

Yo se que él, aunque estuviera con vida, no te lo tendría en cuenta, porque él era así, pero yo lo siento de otra manera y digo: ¿No te quema ese dinero, que él, como todos, obtuvimos para tí?

No hace falta que mencione nombre, ya hay quién se sentirá aludido.

Roy

## DENUNCIA AL MEDICO DE EMPRESA

Compañeros: Si me he atrevido a denunciar al médico, no es por capricho. Mi denuncia la fundamento en lo que me han dicho y por lo que a mí me ha sucedido con él. Es por eso que creo que se tenía que denunciar y, por supuesto, nada mejor que nuestro Boletín, órgano de libre expresión de todos los trabajadores, para que conste públicamente.

Lo denuncio por: Hacerse un juicio muy a la ligera —pero para él acertarlo— a un reconocimiento, sin tener material adecuado para hacerse tal juicio (pero... adivina!).

¡Ha llegado un Angel!

Lo denuncio por: No saber tratar a un paciente, su falta de honestidad con los trabajadores y su clara inclinación hacia la Empresa.

Lo denuncio por: Su falta de atención cuando un trabajador se accidenta —donde ya hay casos para poder apoyar esta denuncia—, y también porque ahora da lo mismo un dolor de cabeza que de estómago, que de garganta: El tiene la solución: ¡Aspirina!

¿No será por esto que le llaman Doctor Aspirina?

Lo denuncio por: Aparte los casos ya citados, para mí, el más grave —puesto que ha sido personalmente— es que llegó a decirme (aun teniendo informe médico: Especialista, traumatología, S.S.) que lo que yo tenía era **cuento**, y que a él, el informe que le importaba era el de la M. Metalúrgica, que me habrían mirado mejor; (Y que, por otro lado, favorecía a la Empresa, ¿No es así, Doc?. Ya tenemos la experiencia en algunos informes de la M. Metalúrgica.

Resumiendo, creo que hay suficientes elementos de juicio para esta denuncia.

Los trabajadores queremos una persona digna de crédito. Lo que los trabajadores deseamos es una persona que sienta su profesión, por encima de todo.

Lo que los trabajadores necesitamos es una persona que esté al servicio de la Medicina, no del Capital.

¿Angeles? —No, gracias.

¿Aspirinas? — No, gracias.

**Cuento**, el que tú tienes, Doc.

# REALIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA

Cada año, la revista Fomento (una revista de información empresarial hecha por gente muy ligada a los propios capitalistas) publica la "lista" de las 1500 empresas españolas, dando algunos datos sobre las mismas que han sido facilitados por los propios empresarios. De los datos que allí aparecen provienen los comentarios que a continuación realizamos:

## 1 VENTAS, PLANTILLAS

Los datos disponibles son:

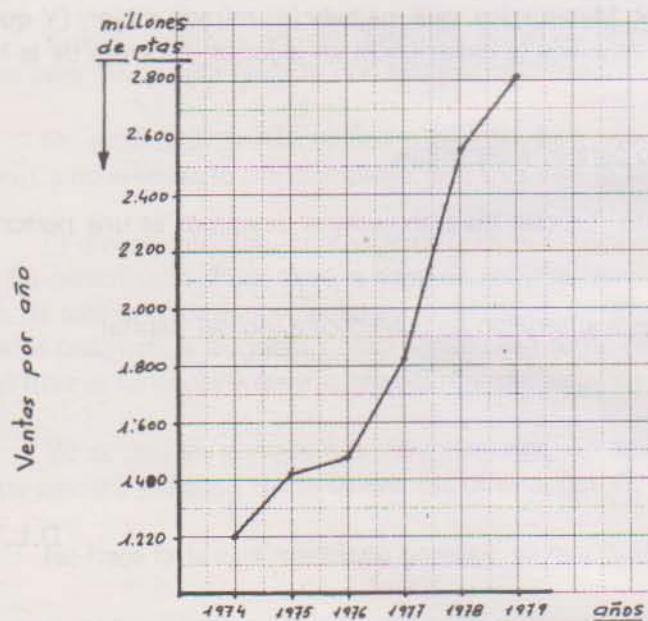
AÑO	VENTAS (millones ptas)	PLANTILLA	VENTAS por persona empleada (mill. Ptas/ por persona)
1974	1.220	1.130	1,07
1975	1.420	1.130	1,25
1976	1.472	1.160	1,2
1977	1.825	1.350	1,3
1978	2.560	1.327	1,9
1979	2.810	1.325	2,1

De ellos podemos tener en cuenta:

- En el período 1974-79 las ventas han crecido un 130 por cien, ya que las de 1979 son superiores en un 230 por cien a las de 1974.
- En el mismo período la plantilla solo ha aumentado en un 19,5 por cien.
- Y las ventas por persona empleada han aumentado en un 97,3 por cien.

¡Casi el doble!

A pesar de que en parte el aumento de ventas se deba a simples aumentos de precios, es indudable que una buena parte de este aumento se debe a un fuerte crecimiento de la productividad de cada trabajador. A la hora de calcular esta productividad deberíamos descontar de la plantilla a los que trabajadores no productivos de la empresa (encargados, etc.) con lo que el aumento de productividad por persona crecería aún más.



Hay que tener en cuenta otro factor, mientras las ventas crecen y crecen, la plantilla empieza a reducirse a partir de 1977, lo cual indica que es a partir de este momento cuando nuestra productividad alcanza un mayor aumento. Después que no nos vengan con cuentos de que la crisis está producida por la baja productividad de los trabajadores.

## 2 VENTAS, EXPORTACIONES

AÑOS	VENTAS (en millones ptas.)	EXPORTACIONES (en millones ptas.)
1975	1.420	420
1976	1.472	358
1977	1.825	336
1978	2.560	564
1979	2.810	467

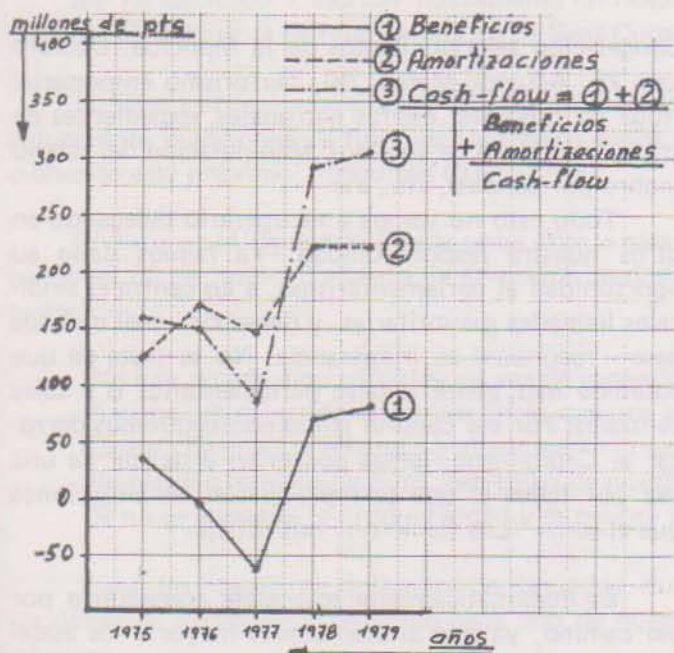
Mientras las ventas han crecido al ritmo ya comentado, las exportaciones, a pesar de sus alzas y bajas, se mantienen, en millones de ptas., casi al mismo nivel. En terminos relativos, supone que las exportaciones representan cada vez una menor proporción de las ventas totales. Mientras en 1975 casi un tercio de las ventas iba al exterior, en 1979 fué sólo una séptima parte. Esto nos indica que cuando la mayoría de empresas españolas han tenido que acudir a la exportación para hacer frente a la caída de las ventas dentro del país, Condiesel se ha beneficiado de un mercado nacional en expansión y se ha "despreocupado" un tanto del exterior. Esto nos puede hacer pensar que la empresa tiene posibilidades de competencia en el mercado exterior para hacer frente a los altibajos de la demanda en España, con lo que su situación teórica es mucho mejor que la de otras empresas.

## 3 BENEFICIOS Y CASH-FLOW

AÑO	BENEFICIOS (en millones)	AMORTIZACIONES (en millones)	CASH-FLOW (en millones)
1975	35	125	160
1976	- 2,9	152,9	150
1977	- 61,4	148,4	87
1978	70	222,9	293
1979	82	221	303

Este es quizás el tema más difícil de analizar. Las pérdidas que aparecen en 1976 y 1977 pueden hacer pensar en una situación difícil. Además, en la lista aparece una palabreja: el cash-flow, que suena a camelio fino. Veamos de qué va el asunto.

En Condiesel el cash-flow nunca ha sido negativo y en los últimos años es creciente, las amortizaciones prácticamente se han mantenido constantes o han crecido. De lo cual se deduce que la marcha de la empresa en cuanto a nuevas inversiones, a posibilidades de crecimiento ha sido buena, con altibajos de poca importancia.



#### 4 EL REPARTO DEL PASTEL

Finalmente, queda por ver como se ha repartido el "pastel" de lo que hemos producido los trabajadores de Condiesel. El Valor Añadido indica el valor de la producción realizada descontando el coste de los materiales utilizados y que no han sido producido por nosotros. Este Valor Añadido se reparte entre los trabajadores, en forma de salarios, Seguridad Social, etc., el Estado, que cobra unos impuestos, los bancos e instituciones financieras que cobran intereses por los préstamos realizados a la empresa, y la empresa que se embolsa el cash-flow. Veamos su evolución.

AÑOS	VALOR AÑADIDO ( millones de ptas. )	% de V.A. que se queda en la empresa
1975	943	12,2
1976	1.148	13
1977	1.271	6,8
1978	1.680	17
1979	1.852	16

(El % se calcula dividiendo el cash-flow por el valor añadido)

Observamos un "salto" importante en la parte que va a la empresa en 1978 con lo que difícilmente puede argumentar que nuestros salarios le crean problemas. No disponemos de datos detallados de los otros componentes, pero a nivel general se sabe que en los últimos años han aumentado los impuestos y aún más los intereses que deben pagar las empresas a los bancos con lo que lo más previsible es suponer que nuestros salarios devaluados han financiado la mejora de la posición empresarial. Si lo miramos to-

do con atención veremos que a partir de 1978 lo único que baja son los trabajadores en plantilla, mientras que beneficios, cash-flow, proporción sobre el valor añadido, ventas, se lanzan hacia arriba. A la luz de estos datos, está claro que aquí no hay milagros sino aumento de la explotación.

El objetivo de toda empresa es la de obtener beneficios para reinvertirlos y seguir creciendo. En este sentido, la parte de beneficios destinada al consumo de los capitalistas es de menor importancia que la que se invierte y, por ello, podemos no tomarlo en cuenta para nuestros análisis (además, a menudo los beneficios que se reparten los capitalistas se camuflan como salarios —mucho más altos que los nuestros, por supuesto— que cobran por su "trabajo" de dirección). El crecimiento de la empresa dependerá de las máquinas y instalaciones que vaya incorporando y que se financian en parte con los beneficios. Esta inversión es de dos tipos, una parte va destinada a comprar nueva maquinaria y la otra a reponer la que se hace vieja e inservible. Los capitalistas llaman inversión sólo a la primera, y la segunda recibe el nombre de amortización.

Todo ello nos indica que los beneficios incluyen la parte que se reparten individualmente los capitalistas y la que dedican a nuevas inversiones; las amortizaciones la que se dedica a reponer el equipo que se ha deteriorado o que simplemente ha dejado de ser competitivo y el cash-flow es la suma de los otros dos y representa, por tanto, la cantidad total de dinero que ha ido a parar a manos de la empresa a final del año.

Alguno pensará que de todas formas, las amortizaciones tienen que ser fijas, porque dependen del desgaste de maquinaria, pero esto en realidad es mucho más complicado. Las empresas deciden qué parte del cash-flow dedican a amortizaciones en función de su política económica, ya que lo que decide la vida de una máquina es más su competitividad que sus características físicas. P. ej., si una empresa piensa que su sector atraviesa una fase muy rápida de cambios tecnológicos decidirá amortiguar muy aprisa su maquinaria para poder comprar en un corto plazo de tiempo otra nueva. No es lo mismo una empresa que amortiza sus equipos en 10 años que otra que lo hace en 5. La segunda empresa estará en condiciones de haber renovado todo el equipo a los 5 años, y por tanto su inversión real será mayor que la primera. Esto hace pensar que las diferencias entre amortizaciones y beneficios son a veces muy borrosas y el cash-flow indica mucho mejor la marcha de la empresa.

No acostumbro a ver TV a esas horas, pero el pasado jueves, día 13/XI, vi uno de sus capítulos. En él, el patrono se negaba a pagar una indemnización al protagonista Camerón padre, ya que su cuantía excedía mucho de lo usual para el patrón. Este, ante la insistencia del obrero a luchar por su indemnización, cierra las minas y deja sin trabajo a los obreros, para así lograr que sean ellos mismos quienes obliguen a su compañero a renunciar a su justa pretensión.

El obrero, entonces, recibe en su persona la carga que supone que un número de familias dependan momentáneamente, en lo económico, de la actitud que él adopte. Por si fuera poco eso, también debe soportar las opiniones de la esposa, que no son nada solidarias con él. No sé como acabaría eso, porque no vi los otros capítulos, pero me impresionó fuertemente, ya que, a pesar que la trama se situaba en el final de los años 1800 o principios del 1900 (no lo sé exactamente) estaba contemplando ante mis ojos lo que realmente sucede en la actualidad. Mi esposa comentó: Hay que ver lo que hacían entonces.

—Ni más ni menos que lo que están haciendo en la actualidad, le contesté yo.

Me hubiera gustado transcribir literalmente el panfleto que el patrono dirige a los obreros al cerrar las minas. Era un prodigio de sutileza en la argumentación, comparable sólo a los que nos dirigen nuestros actuales políticos, solo que aquel no disponía de los medios de difusión actuales, y comparable también a los que recibimos en la actualidad de nuestros "nunca bien ponderados patronos".

**CONCLUSION:** después de casi más de un siglo (100 años) se vuelve a repetir la historia. ¿Hasta cuando permaneceremos impasibles a ella? ¿Cuándo nos daremos cuenta que debemos forjar nuestra propia historia?

No somos la mayoría, como algunos dicen ingenuamente, porque entre nosotros mismos hay demasiados patronos en potencia. Así, debemos afrontar la lucha contra tanta injusticia, sabedores que es sumamente difícil. Utilizando inteligentemente todos los recursos posibles, pero, ¡Ya!. Volvamos a la clandestinidad, organicémonos por nosotros mismos, hagamos nuestra historia.

Estamos asistiendo impasibles al recorte descarado de derechos ya conseguidos: Estatuto del Trabajador, Ley de empleo. IRTP. Medicamentos, Prestaciones por enfermedad. Enseñanza (selectividad en la universidad, deterioro en las escuelas profesionales).

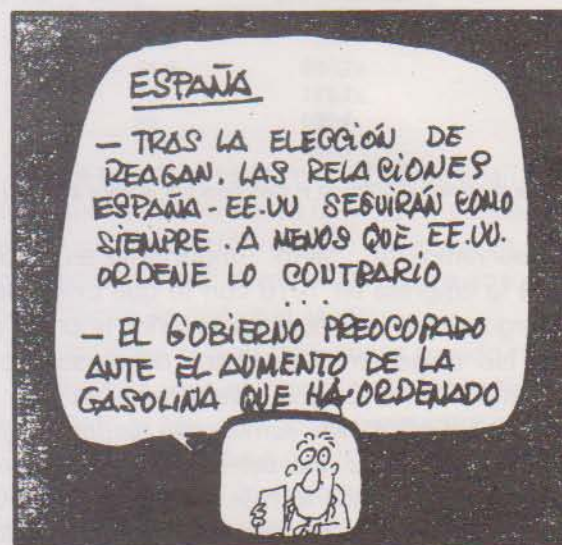
Congelación salarial (Pactos de la Moncloa, Decreto Ley 78, Acuerdo-Marco 79). Terrorismo empresarial (fuga de capitales, cierres patronales, expedientes de crisis, regulación de empleo). Manipulación del salario (cobro por bancos), etc., etc.

Todo esto no vamos a recuperarlo delegando en otros nuestra responsabilidad. Ya hemos dado su oportunidad al parlamentarismo, a las centrales sindicales llamadas mayoritarias, y debemos —mal que nos pese— reconocer su inoperancia. No se trata de que votemos más gente a tales parlamentarios o a tales centrales. Por ese camino jamás conseguiremos derrocar al Capitalismo, jamás podremos erradicar de una vez por todas el que se reproduzcan las situaciones que el serial "Los Cameron" nos refleja.

Es matemáticamente imposible conseguirlo por ese camino, ya que si bien somos mayoría los asalariados, los explotados, entre nosotros hay un número determinante de burgueses en potencia que se van reciclando generación tras generación, a través de la cultura en el Poder, es decir, la cultura Capitalista. Matemáticamente o estadísticamente si se quiere, siempre habrá entre nosotros privilegiados por el sistema Capitalista que harán decantar la balanza a su favor. Quizá, a lo sumo, logremos momentos de ligero progresismo, pero la raíz del mal jamás la erradicaremos por ese camino.

El que no se reproduzcan las situaciones comentadas, requiere que cada uno se responsabilice en la lucha, sin delegar esa responsabilidad, pero aunando esfuerzos entre nosotros.

DIÁSPORA



A VECES ILUSTRA



# REFLEXION ANTE UN NUEVO CONVENIO

---

Me he decidido a escribir nuevamente en nuestro boletín, debido a unas circunstancias concretas que están dándose últimamente en nuestra fábrica de Sant Cugat.

Lo digo porque quiero hacer saber a algunos de nuestros compañeros de trabajo que las consecuencias de sus actuaciones y acciones, al final las pagaremos todos. Y si no, ya me lo direis cuando vayan a empezar las negociaciones de este próximo, inmediato CONVENIO.

El tema es el siguiente: Desde unos años a esta parte, cuando nuestra comisión representativa inicia las negociaciones de un nuevo convenio, la Dirección le repite una y mil veces el mismo rollo de siempre. ¿Que cuál rollo es ese?

- ¡No hay dinero, hay pérdidas, en vez de ganancias!
- ¡Estamos atravesando una grave crisis, que nos afecta muy directamente!
- ¡Que dicha crisis la tenemos que compartir con más productividad y menos dinero!
- ¡Se pierden muchos pedidos, por culpa de nuestra deficiente CALIDAD !
- ¡Si no se aumenta la productividad y se mejora la CALIDAD, no hay mejoras económicas!

Y así, un rosario de lloriqueos continuados, que a veces, no sabe nuestra comisión si ponerse a llorar o hacer un donativo particular económico cada uno de nuestros bolsillos, para ayudarles a paliar sus grandes pérdidas económicas.

Bueno, para entrar en este tema, que es el de la PRODUCTIVIDAD y el de la CALIDAD, me voy a basar en hechos concretos y reales, que están sucediendo actualmente.

De todos es sabido que la productividad y la calidad van estrechamente unidas al producto que se realiza en esta fábrica, como también sabemos y no ignoramos, las obligaciones que tenemos, tanto los directos como los indirectos.

En el caso concreto del sector de verificación, está exclusivamente para intentar que la calidad sea la mayor y mejor posible, y creo que ningún verificador estará en desacuerdo con esta opinión.

Pero, ¿que responsabilidad puede tener un verificador, cuando los jefes de sección piden a "algunos" de sus "determinados operarios" que vengan a hacer piezas durante el turno de noche (o bien para hacer una jornada o bien para realizar horas extras), o le dicen que venga los sábados a trabajar?

¿Quién o quienes asumen la responsabilidad de dicha productividad y calidad?

Resulta que el jefe, el preparador y el verificador, no vienen ni de noche, ni los sábados. O, ¿Es que el operario que viene de noche y los sábados son tan ignorantes como para que, teniendo solamente un grado 4 ó 5, acepten, así, por las buenas, una responsabilidad que única y exclusivamente atañe a categorías y grados mucho más superiores que la de ellos?

¿Es que no se dan cuenta estos operarios que hay personas que se les paga (muy bien, por cierto) para asumir responsabilidades que las estáis asumiendo vosotros?

¿Os habéis imaginado, aunque sea solamente por una vez, que pasaría si durante la noche o un sábado cometierais una pequeña equivocación o un pequeño fallo que supusiera un mínimo de chatarra?

¿Quién o quienes creéis vosotros que se la cargarían? ¿El verificador? ¿El preparador? ¿El jefe, o... vosotros?

Para qué os lo voy a decir, si vosotros lo sabéis mejor que yo. Sabed y tened siempre en cuenta que ningún jefe se casa con ningún operario. Para un jefe o un mando, lo que hoy le sirve, mañana no le sirve, y os utilizan o mejor dicho, nos utilizan solamente para el servicio de sus intereses concretos.

Con todo esto, lo único que he tratado de explicar y pienso que lo he querido dejar bien claro, que mirándolo todo muy bien, la única responsabilidad de la calidad es de la Dirección.

Pero, ¡Ojo!, compañeros. Si al menos queréis venir o bien trabajar durante el horario de turno de noche o los sábados para hacer horas extras, por lo menos tened el suficiente valor de exigirles a vuestros jefes o mandos superiores que, ya que han sido ellos los que os han pedido que viniérais, por lo menos que asuman ellos la responsabilidad que les compete en relación a su categoría y a su grado, ya que vosotros, exclusivamente con un grado 4 ó 5 (por ejemplo), sería una estupidez por vuestra parte asumir toda la responsabilidad tanto de la productividad como de la calidad.

José Luis Muñoz

# GRITO DE UN PENSIONISTA REFLEXION ANTE UN

Es un acto de terrorismo que las pensiones estén realmente por los suelos, pues se habla, se dice, se promete, pero, al final nada. No se dan cuenta de que las necesidades de la vida van aumentando a marchas forzadas, y con lo que se cobra de pensión al mes no hay para terminar con los gastos que se originan en una casa, es decir, los mínimos: los alimentos, el alquiler, el agua, el gas, etc... Hay días que se pasa hambre por no poder comprar lo que los ancianos necesitan para comer, ya que la mayoría de los pensionistas están enfermos y tienen que llevar un régimen en su alimentación que, desgraciadamente, no pueden costearlo.

¿Que hace el gobierno de UCD? Pues ya lo sabemos... están haciendo su política terrorista y barata.

Pero, ¿Que hacen los partidos para evitar los crímenes que se están cometiendo con los pensionistas? Pues, sencillamente: Nada. Y lo que sí es verdad es que los españoles estamos perdiendo la confianza en ellos, y eso si que puede ser fatal para esos partidos que tanto prometen y no se mueven para nada, pues lo que queremos para nuestro pueblo es más acción y menos promesas, porque de cuento ya estamos hartos.

Un poco más de justicia para quienes pasaron su vida luchando y trabajando y que cuando llega la hora de descansar no tienen ni para comer.

E.B.



¿ A QUIEN DAN LA ESPALDA?

## "APRECIACION SUBJETIVA"



"LA EMPRESA CONTRAATACA"

Mi tema preferido de conversación es hablar del Betis, pero no creo que sea lo más indicado para un Boletín de fábrica. Por tanto, me voy a poner en plan serio y voy a hablar de un tema poco corriente, como es el de la "Apreciación subjetiva".

Esta es una frase que se emplea mucho en los partidos de fútbol, cuando, por ejemplo, hay un fuera de juego claro y el árbitro no lo pita. El justifica diciendo que apreció subjetivamente que no lo era, o sea, que interiormente su conciencia le decía que no existía tal fuera de juego.

Donde esto de la Apreciación Subjetiva, a nivel de fábrica, se repite muchas veces es en el sistema de cronometraje. Los cronometradores, o Apreciadores Subjetivos, cada vez que se acercan a un humano a cronometrarlo, indican de una forma mecánica y exacta la actividad que en ese momento está desarrollando el operario. Esta actividad, generalmente, nunca coincide con la que el Apreciador Subjetivo señala.

Estos cronometradores, cuya coincidencia no es racional sino de importación (seguramente del Japón) disponen en su interior de un complejo sistema de alarmas, resortes automáticos, pequeños cerebros electrónicos, microcomputadoras y de toda la tecnología más avanzada para casos de cronometraje. Son los que te dicen, una vez realizado su control de tiempo: "Pues no señor, no iba Vd. a actividad 80, sino a actividad 65, porque yo he apreciado Subjetivamente su ritmo de trabajo y a mi no me la pega Vd.!". Ante tal avalancha de avances tecnológicos internos que se ponen en marcha nada más apretar el botón del cronómetro, el humano-operario nada puede hacer.

El Apreciador Subjetivo con su caja de conciencia mecanoeléctrica alojada en su interior, según se entra a la derecha, no se puede equivocar. No señor, es infalible. Además están garantizados sus circuitos para toda la vida. Si algún circuito falla y el Apreciador Subjetivo tiene algún desvío hacia la izquierda o algún momento de lucidez humana, enseñada se enciende una alarma en el tablero de Control de la Dirección, Departamento de Métodos y Apreciadores Subjetivos y rápidamente se procede a desmontar su conciencia de mecano, reemplazar el circuito averiado por otro nuevo con menos margen de errores, revisar y ajustar los demás circuitos, colocándole en el bolsillo otro cronómetro con los segundos más cortos.

Estos cronometradores subjetivos son como el Comando "G", pero con cronómetro.

Donde más se aprecia la ineficacia de estos Apreciadores Subjetivos, ha sido en Montaje, manejando a éstos como si de simples robots se tratara.

Mandados con sus cronómetros siderales a destruir la nave de Montaje, de nada les sirvieron tales ingenios, recurriendo al sistema primitivo de espionaje a través del reloj de marcar, a falta de un circuito cerrado de televisión para el deleite y disfrute del Comandante del COMANDO "G".

Ya mismo veremos a los Apreciadores Subjetivos con un reloj de fichar a la espalda, comprobada su eficacia.

¿Habéis entendido lo que es la "APRECIACION SUBJETIVA"? ¿SI?, pues, a joderos.

THE CAPTAIN TRUENO.

## LA COMISION DEL LOCAL SOCIAL INFORMA

Queremos informar de las actividades que se están realizando y de las que estamos preparando, para el resto de este año y el próximo.

### AÑO 1980

- 4 de Noviembre: Empezó el Campeonato de AJEDREZ.
- 5 de Noviembre: Empezó el Campeonato de DOMINO.
- 20 de Noviembre: Conferencia sobre ACUPUNTURA.
- 6 de Diciembre: Excursión a LA MOLINA.
- 13 de Diciembre: Exposición de los Concursos SOCIAL y LOCAL de FOTOGRAFIA, con la entrega de premios.

### AÑO 1981

- Campeonato de TENIS DE MESA
- CINE FORUM (Dos pases durante el año)
- Excursión a "CASTELLAR D'EN HUG-FONTS DEL LLOBREGAT"
- Curso de GUITARRA
- Excursión a "BREDA"
- Excursión a "ANDORRA"
- 1a. CURSA (carrera) ATLETICA
- Excursión a "CADAQUES"

Como siempre, los compañeros de esta Comisión esperamos de vosotros la asistencia masiva y la total colaboración en todos los aspectos y en todos los actos, tanto sociales como culturales.

Además de todo lo programado, pensamos realizar un CONCURSO DE DIBUJO para que lo desarrollen en casa todos nuestros hijos.

Queremos realizar entre todos una verdadera cultura popular y de participación.

