

BOLETIN CONDIESEL



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

SEDOC
Donatiu
E. Camillo

P.V.P.: 35 Ptas. Agosto-Septiembre 81. Núm. 48 [nº 49]

Ante la injusta regulación de jornada



*Organización, Coordinación, Debates,
Acciones y Manifestaciones*

Noticias breves

— Una representación de trabajadores de Condiesel estuvimos el día 11 en la Diada. Esta Diada se caracterizó por la reafirmación en la convicción de nuestra nacionalidad catalana y la necesidad que tenemos de compartirlo con todos los que vivimos en Catalunya. Por otra parte fué reivindicativa dado el número de empresas en situación conflictiva y trabajadores en paro, regulación de jornada o de empleo.

— De positiva ha sido valorada la manifestación que hicimos el día 18 en Sant Cugat, en contra de la injusta aprobación del expediente de regulación de jornada.

— El 23 del corriente mes, se celebró el juicio de los tres compañeros del Comité que por decisión de la Asamblea, fueron a coordinar con compañeros de la multinacional Lucas a la cual pertenemos y que está en Inglaterra. El juicio quedó visto para sentencia.

— La Dirección de la empresa, no deja que en el economato gestione la comisión Comité, lo lleva ella sola y es incapaz, lo demuestran las noticias que hasta nosotros han llegado del déficit de 400.000 ptas. que hay en el economato. Ante esto nos preguntamos: ¿Si la Dirección es incapaz de llevar una tienda, cómo va a llevar una empresa?
Así vamos.

— Nuestro compañero Dani, que estuvo en el comité anterior, se nos marcha de Condiesel; con tal motivo un muy amplio grupo de compañeros estuvimos con él para deseárselo lo mejor posible. Fué un rato de emotividad y compañerismo.

— JUICIO EN MAGISTRATURA para el día 19 de Octubre, por el asunto del bajo rendimiento. Ni que decir tiene que hemos de estar allí.

— Estos días se ha cumplido un año de la muerte del que fué compañero nuestro MATIAS SEVILLA, aunque él está muerto pero sus hechos y palabras están vivos entre nosotros.

— La Empresa trata por todos los medios de dividirnos, buscando colaboración entre los compañeros que ve más flojos de fuerza, no hemos de caer en la trampa, no podemos colaborar con ella, mientras se niegue a negociar honradamente con nuestros representantes.

— En los próximos debates, acciones u otro tipo de cosas que hagamos en nuestros días de "vacaciones forzadas", hemos de demostrar cada vez más fuerza y unidad, con nuestra participación en bien de nuestros propios intereses.

— La Dirección empieza a tocarnos los cataplines y ya no se conforma con cambiar de puestos de trabajo a los que tienen menos faena, ahora empieza a cambiar también a los que tienen faena en su puesto.

Poesía

Sant Cugat, 17.7.1981

¡Ahí tenéis a Valero, el más viejo de la sección,
se ha jubilado a los sesenta para cojer el millón!

Valero se jubila ya cuanto antes mejor
y así se puede librarse de la pequeña sanción.

Aquí os quedáis compañeros no os olvidaré jamás,
que ya va siendo hora de que me vaya a descansar.

Un reloj le hemos comprado, los compañeros de la sección,
para cuando lleguen las cinco de la mañana, se cambie de posición.

Valero se va a jubilar, no lo puede negar,
que le den por saco, al que le toque La Pidar.

Ahí os queda la máquina, el cajón y la banqueta,
que cuando estéis almorcando, yo me estaré dando la vuelta.

Aquí estamos todos reunidos, para darle el trofeo a Valero
que por muchas discusiones, no llegó a pagar el cordero.

Vilaró pone la casa, la luz y el carbón
pero Valero no quiere sacar los dineros del cajón.

Compañeros de la sección Montaje Inyectores



EDITORIAL

Ante la constante conspiración de la Patronal: Organización y Clarificación

La decisión de volver a la "normalidad", nuestra normalidad que no llega como obligación al 80 evidentemente, puede parecer a simple vista como un paso atrás. Ciertamente que no ha sido así, si no que simplemente se ha destensado una cuerda por tal de no encallar la maquinaria de la lucha global en un punto demasiado peligroso, a veces el desenlace final de una guerra no se puede jugar en una batalla, incluso es preciso vale la pena perderla.

La Dirección con esta acción de normalizar mínimamente la producción, por parte nuestra, recupera un margen amplio de maniobrabilidad y de moral, desarrollando durante estos meses sus planes de lenta pero eficaz puesta en marcha de las reestructuraciones y adecuaciones en la producción y en la organización de la empresa cara a la nueva fase de afianzamiento y expansión del mercado de la DPC y DPS, así como de todo el conjunto de la producción de CAV, Condiesel.

No estamos diciendo nada que no sepamos y podamos constatar cada día, viendo la nueva maquinaria que se está instalando en las secciones.

Nuestra actitud, a pesar de ser de resistencia, no es ni ha de ser de claudicación o derrota.

Al igual que el oso duerme en invierno y ataca en verano, quizás para los trabajadores nos ha llegado el invierno, la época de resistir el ataque ofensivo.

También es cierto, siguiendo con el mismo ejemplo, que si remueves demasiado en el agujero del oso y lo provocas a pesar de invernar, al final, por auto-defensa, muerde.

Es así que podemos decir a los "señores" de la Dirección que estamos a la espera de que continúen metiendo las patas dentro de nuestro agujero, provocándonos y verán el mordisco.

Tranquilo que el verano también vuelve, ya que no hay ningún momento histórico eterno.

Hemos de estar fuertes y claros de ideas, para poder establecer como, cuando y a donde debemos dar el mordisco.

Ahora bien, los mordiscos, ni nos interesan ni los queremos por principios, son, eso sí, el resultado ló-

gico de la provocación y la agresión de la empresa. Es decir que no solamente hemos de estar fuertes y claros de ideas para defendernos sino también y principalmente para ver posibles propuestas de defensa de nuestros intereses para poder salir airoso de esta situación.

Ante la conspiración constante de la Dirección, contra nuestras condiciones salariales y de trabajo y contra la seguridad del puesto de trabajo, para hacer más rentable la "Compañía" a costa de los que transformamos la riqueza, nuestra actitud debe ser la de clarificarnos y ver la manera de sacar también beneficios de estas nuevas exigencias tecnológicas y de trabajo que la empresa nos está reclamando.

La filosofía empresarial es hacer más rentables las empresas en beneficio de una minoría cada vez más pequeña, explotando y empobreciendo el conjunto de la sociedad (aumentando el paro, disminuyendo el poder adquisitivo, apropiándose del capital público o comunitario, recesionando las inversiones, concentrando capitales alrededor de determinadas multinacionales, etc.).

Nuestra filosofía ha de ser que el incremento tecnológico signifique una mejor redistribución de la riqueza a partir de una planificación racional y en beneficio de la mayoría de la sociedad.

Si cada máquina que entra nueva elimina 3 puestos de trabajo, ¿por qué no reducimos la jornada y podemos descansar más, aunque produzcamos más intensamente las horas que trabajemos?.

Seguro que como esta, tenemos muchas más preguntas que nos podemos formular.

Tenemos obligación todos de discutir estas cuestiones, estos días de "vacaciones forzadas", si no queremos ser realmente una masa manipulada por la ideología de lobo disfrazado de cordero de la empresa.

En Diciembre tendremos Convenio, en Enero no se sabe qué, en Marzo aquello otro y esperar que otros nos lo cuezan todo.

Debemos continuar demostrando que somos mil doscientas opiniones en un solo bloque.

Davant la constant conspiració de la Patronal: organització i clarificació

La decisió de tornar a la "normalitat", la nostra normalitat que no arriba com a obligació al 80 evidentment, pot semblar un cert pas enrera. Certament però no ha estat això, sinó que simplement s'ha destensat una corda per tal de no encallar la maquinària de la lluita global en un punt massa perillós, de vegades el desenllaç final d'una guerra no es pot jugar en una batalla, àdhuc si és precis val la pena perdre-la.

La Direcció amb aquesta acció de normalitzar mínimament la producció, per part nostra, recupera un marge més ampli de maniobrabilitat i de moral, per tal de desenvolupar durant aquests mesos els seus programes de lenta però eficaç posta en marxa de les reestructuracions i adequacions en la producció i en l'organització de l'empresa de cara a la nova fase d'arrelament i expansió del mercat de la DPC i DPS, així com de tot el conjunt productiu de CAV. Condiesel. No estem dient res que no sapigem i poguem constatar cada dia, veient la nova maquinària que s'està instal·lant en les seccions.

La nostra actitud però, malgrat ésser de resistència no és ni ha d'ésser de claudicació o derrota.

A l'igual que l'ós sojorna a l'hivern i ataca a l'estiu, potser per a nosaltres els treballadors ha arribat l'època d'hivern, l'època de resistir l'atac ofensiu.

També és cert, seguint amb el mateix exemple, que si remenes massa dins el forat de l'ós i el provoques encara que hiverni, al final per autodefensa mossega.

És així que podem dir als "senyors" de la Direcció que estem a l'espera de que continuïn foton les potes dins el nostre forat, provocant-nos i veuran la queixalada.

Tranquils que l'estiu també torna, ja que no hi ha cap moment històric etern.

Hem d'estar forts i clars d'idees, per tal d'establir com, quan i a on hem de fer la queixalada.

Ara bé, les queixalades, ni ens interessen ni les volem per principis, són però el resultat lògic de la pro-

vocació i l'agressió de l'empresa. És a dir que no solament hem d'estar forts i clars d'idees per defensarnos sinó també i principalment per veure possibles propostes de defensa dels nostres interessos per tal de sortir airoços d'aquesta situació.

Davant la conspiració constant de la Direcció, contra les nostres condicions salarials i de treball i contra la seguretat del lloc de treball, per tal de fer més rendable la "Companyia" a costa dels qui transformem la riquesa, la nostra actitud ha d'ésser la de clarificar-nos i veure la manera de treure també beneficis d'aquestes noves exigències tecnològiques i de treball que l'empresa ens està reclamant.

La filosofia empresarial és fer més rendables les empreses en benefici d'una minoria cada vegada més petita, expoliant i empobrint el conjunt de la societat (augmentant l'atur, disminuint el poder adquisitiu, apropiant-se del capital públic o comunitari, ressecccionant les inversions, concentrant capitals al voltant de determinades multinacionals, etc.).

La nostra filosofia ha d'ésser que l'increment tecnològic signifiqui una millor redistribució de la riquesa a partir d'una planificació racional i en benefici de la majoria de la societat.

Si cada màquina que entra nova, elimina 3 llocs de treball, per què no reduïm la jornada i podem descansar més, encara que produïm més intensament les hores que treballem?

Segur que com aquesta, tenim moltes més preguntes que ens podem formular.

Tenim l'obligació tots de discutir-ho aprofitant aquests dies de "vacances forçades", si no volem ésser realment una massa manipulada per la ideologia de llop disfressat d'ovella de l'empresa.

El desembre tindrem el Conveni, el gener no se sap què, el març allò altre, etc. No ens podem permetre el luxe de passar de tot i esperar que els altres ens ho maneguin tot.

Hem de continuar demostrant que som mil dues-centes opinions en un sol bloc.

Local Social

Un amplio reto nos hemos impuesto la comisión del Local Social, como observaréis cuando leáis el programa de actos que durante el próximo año tenemos previsto. Por primera vez esta comisión lanza el programa con antelación, que después, cuando finalice el año, cada uno de vosotros pueda juzgar de acuerdo con los resultados.

Tan solo una aclaración, cuando estamos escribiendo esta introducción aun no hemos recibido la contestación de la empresa, por tanto no sabemos si contaremos o no con todo el dinero presupuestado.

Una vez leído el programa, es misión vuestra decir en qué concurso (de todo tipo, como veréis) os interesa participar y ya podréis iniciar la preparación.

Nuestra meta ha sido siempre la participación masiva, porque es obvio que sin participación habremos fracasado. Este año abrimos el abanico de actos, pero pudiera darse el caso que involuntariamente nos hayamos olvidado de alguno que hubiera sido interesante celebrar, por eso estamos abiertos a recibir cualquier tipo de ayuda, petición o sugerencia en beneficio de una mayor participación y de un mayor utilizamiento del local social.

Nos preocupan los compañeros de San Andrés, no hemos encontrado la fórmula ideal para su integración a los actos y aquí sí que deseamos romper ese distanciamiento físico (que no ideológico) que nos separa, a ver si entre todos podemos lograrlo.

No olvidemos una cosa, el local social es de todos y para todos, que esto no sea sólo un simple slogan, sino una pura realidad.

PROGRAMA DE ACTOS A REALIZAR EN EL LOCAL SOCIAL DE SETIEMBRE 1981 A JULIO 1982 Y PRESUPUESTO RESULTANTE

La Comisión del local social recogiendo las necesidades socio-culturales de los trabajadores, presenta para su aprobación por parte de la Dirección, el siguiente programa de actividades con el cálculo de su coste adjunto.

Hemos tenido presentes a la hora de elaborarlos tanto el programa de años anteriores, así como los resultados obtenidos.

PROGRAMA ANUAL DE ACTOS

SETIEMBRE: Iniciación del curso de Guitarra.

OCTUBRE: Festival Social: Juegos recreativos, (Ajedrez, Tenis de mesa, dominó, y Futbol), y Guitarra.

NOVIEMBRE: Juegos recreativos, Guitarra, pase de Películas, Excursión y charla coloquio.

DICIEMBRE: Juegos recreativos, Guitarra, pase de dos Películas y Excursión.

ENERO-82: Juegos recreativos, Guitarra, pase de dos Películas, Charla coloquio, Excursión.

FEBRERO: Juegos recreativos, Guitarra, pase de dos Películas, Campeonato de Petanca, Excursión.

MARZO: Juegos recreativos, Guitarra, pase de dos Películas, Charla coloquio, 3er. Concurso de Fotografía.

ABRIL: Juegos recreativos, Guitarra, pase de dos Películas, Excursión y 2º Concurso de Tiro.

MAYO: Juegos recreativos, Guitarra, pase de dos Películas, Excursión y 1er. Concurso Literario.

JUNIO: Guitarra, pase de dos Películas, Carrera atlética y charla coloquio.

JULIO: Guitarra y pase de dos Películas.

PRESUPUESTOS POR ACTOS A REALIZAR EXPLICACIONES

PASE DE PELICULAS.-

Los pases de películas se realizarán uno por la mañana y el otro por la tarde, en el mismo día, sin que ello represente un mayor costo, dando así las mismas oportunidades a todos los trabajadores de la plantilla que quieran asistir.

Los pases serán a las 10,30 de la mañana y a las 6 de la tarde.

18 películas x 2.000 ptas. cada una

36.000 ptas.

CURSO DE GUITARRA.-

A diferencia del año anterior y por los mismos motivos de igualdad de oportunidades, se dará una clase de una hora por la mañana y otra por la tarde.

Las clases serán a las 11 de la mañana y 6,30 de la tarde.

16 horas al mes x 11 meses: (176 x 600 ptas/hora)

105.600 ptas.

FESTIVAL SOCIAL..

Siguiendo la línea emprendida, pretendemos realizar un segundo Festival Social, que realizaríamos el primer o segundo viernes del mes de Octubre, habiendo presupuestado inicialmente las siguientes partidas de gastos:

4 artistas o grupos de fuera (a 20.000 ptas.)	80.000 ptas.
Sillas	20.000 ptas.
Megafonía	15.000 ptas.
Bebidas, alimentos, decorados y otros	30.000 ptas.

TOTAL : 145.000 ptas.

AJEDREZ.-

3er. Campeonato Octubre-81. Por eliminatorias en una sola categoría.

Premio a los dos primeros clasificados.

3er. Campeonato Noviembre-81 por categorías. Premios a los dos primeros clasificados en cada categoría. Medallas conmemorativas a todos los participantes.

2 juegos de ajedrez	6.000 ptas.
2 trofeos 1a. Categoría	4.000 ptas.
2 trofeos 2a. Categoría	4.000 ptas.
30 Medallas (aproximadamente)	6.000 ptas.

TOTAL : 20.000 ptas.

TENIS DE MESA.-

Torneo individual y por parejas, individual 2 categorías.

Premios 4 copas para los dos primeros clasificados por categorías

6.000 ptas.

4 palas, dos por pareja, a los primeros y segundo clasificados de dobles

9.000 ptas.

TOTAL : 15.000 ptas.

DOMINO.-

Dos categorías con premios a las dos mejores parejas de cada grupo.

8 trofeos	10.000 ptas.
Medallas conmemorativas para todos los participantes (30 medallas)	5.000 ptas.

TOTAL : 15.000 ptas.

FUTBOL.-

Competición por secciones, que se ha venido realizando sin la protección del Local Social, entendemos que como acto deportivo que se realiza por los trabajadores de la empresa, también ha de gozar de los beneficios del presupuesto que la dirección concede a otros actos semejantes, así como a los socios culturales.

Ayuda por equipo	5.000 ptas.
8 equipos aproximadamente	40.000 ptas.

PETANCA.-

Dada la popularidad de este juego, lo incluimos este año como novedad y a petición de algunos trabajadores que ya lo practican asiduamente.

Organización y premios

10.000 ptas.

FOTOGRAFIA.-

III Concurso Fotográfico, que ha dado el buen resultado de los ya celebrados entendemos no debemos cambiar. Temas: Deportes, podrán participar todos los aficionados de las dos fábricas. Tema Libre: Podrán participar todos los aficionados de las dos fábricas y los aficionados del resto de empresas ubicadas en el Término Municipal de Sant Cugat. Premio Social (Deportes): Tres premios, Premio Local (Libre): Tres premios, y 2 premios por cada tema a los 4º y 5º clasificados.

Premio:

Total 35.000 ptas.

EXCURSIONES.-

6 Excursiones anuales, 2 de playa, 2 de montaña y 2 de nieve.
6 x 21.000 ptas. de autocar Total 126.000 ptas.

ATLETISMO.-

Carrera atlética a celebrar en Sant Cugat (fuera de Condiesel) con participación libre. Premios a los dos primeros clasificados en las siguientes categorías: Femeninas, Senioras y Veteranos. Medallas a los participantes.

Organización y premios Total : 20.000 ptas.

TIRO.-

Dado el éxito del anterior concurso, nos sentimos obligados a repetirlo, en la misma forma pero preveemos una mayor participación.

Organización y premios Total : 35.000 ptas.

CONCURSO LITERARIO.-

Una antigua aspiración que entendemos es el momento de iniciar, constará de dos partes: verso y prosa, con los temas siguientes para ambas: a) Libre b) Movimiento Obrero Cataluña o Inmigración. Aunque más tarde se concretarán las bases, los textos serán originales y la participación de los trabajadores de las dos fábricas y empleando cualquiera de los dos idiomas oficiales. Premios a los primeros clasificados en las distintas formas y temas.

Premio Total : 25.000 ptas.

Estamos convencidos de que si hay algo en que tanto los trabajadores, como la dirección de la empresa coincidimos plenamente es en el intento de elevar el nivel cultural de los trabajadores, y que sus ratos de ocio les sean provechosos, es por ello que entendemos que pese a lo elevado del presupuesto (627.600 ptas.) con respecto al de años anteriores no vamos a encontrar problemas de ningún tipo para su concepción, en todo caso, estos vendrán dados por nuestra inexperiencia para conseguir de forma plena, la realización de todos los actos programados y que pasamos a Vds. para su discusión y aprobación.

Aprovechamos la ocasión para saludarles atte. Local Social

N.R.

Este fué el programa que presentaron a la empresa la comisión del Local Social, que está formada por Ignacio Gutiérrez y J. Vela.

Producción

Hace casi un mes que llegaron a Condiesel tres máquinas de las que podíamos llamar de "la nueva ola". Tenían más espectadores que una final de copa de fútbol.

La pregunta que todos se hacían era: ¿Cuántos puestos de trabajo eliminarán?.

No es la primera vez que, una máquina elimina dos o más puestos de trabajo. Parece que la única aplicación de la nueva tecnología sea la de crear parados. No es algo nuevo: En la Revolución industrial que supuso la introducción del vapor en las fábricas, el obrero pasó, por un lado a engrosar las filas del paro, y el que tuvo "la suerte" de conservar su empleo, se convirtió en un apéndice más de la máquina. Únicamente la lucha obrera consiguió la jornada de ocho horas (si no tenemos en cuenta las horas extras) y unas condiciones de trabajo más humanas. Sólo con la huelga, la máquina pasó a estar al servicio del hombre.

Hoy en día, se nos plantea el mismo problema. Una lucha frontal contra la nueva tecnología creo que es un gran error. Pienso que los avances de la ciencia son positivos para la humanidad. Se convierten en negativos y peligrosos cuando una minoría los utiliza para provecho propio, impidiendo que una gran mayoría obtenga los beneficios que de los avances técnicos se pueden conseguir.

Como trabajadores, hemos de reivindicar que la nueva tecnología no suponga más explotación para nadie, ni más beneficio para el capital. Las nuevas máquinas automatizadas deben suponer progreso y descanso para todos.

La Pro

OBJETIVO DEL CAPITAL: EL BENEFICIO

Es difícil en un solo artículo hablar sobre productividad, es por lo que me limitaré a hacerlo de una manera muy superficial.

Para que las empresas funcionen en esta estructura económica, que es la que tenemos en España, necesitan materias primas a bajo precio y mano de obra barata para que el costo de producción sea el más bajo posible, de forma que su diferencia con el precio de venta sea grande y, por tanto, sea elevado el beneficio (que es lo que en última instancia mueve todo el conjunto). Cuando las empresas no obtienen beneficios o pierden las esperanzas de obtenerlos al hacer sus previsiones razonables, dejan de ser rentables y desaparecen. Esto explica que al subir los costes de los productos por la elevación de las materias primas se intente por todos los medios reducir, o al menos controlar, el alza de los salarios. Así se hace repercutir sobre el factor trabajo la reducción de costes totales al objeto de aumentar o no disminuir el beneficio.

El obtener beneficios es lo que hace invertir y permanecer en el mercado a los capitalistas.

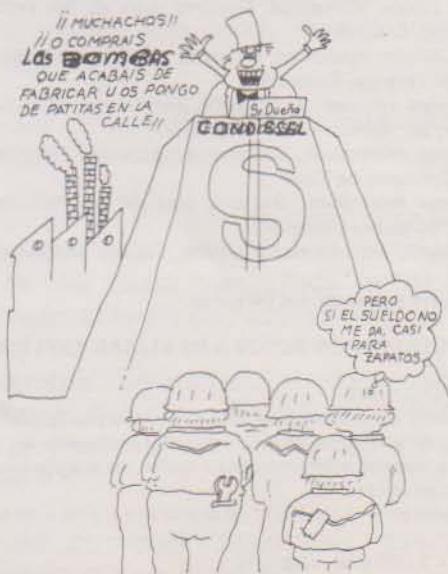
LA LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Aparentemente se venden los productos que son más baratos. ¿Y cómo hacer que sean más baratos? Reduciendo los gastos de producción, es decir reduciendo o controlando los salarios. Al bloquear nuestros salarios estos pierden parte de su capacidad de comprar.

¿Qué entran más máquinas?... pues, muy bien. Pero... 1CUIDADO! No hemos de pensar: ¿Cuántos puestos de trabajo eliminarán?, sino que hemos de exigir: ¿Cuánto tiempo reduciremos la jornada?

Creo que decir que la actual crisis es de reestructuración capitalista, no es nada nuevo. Pero también es claro que los trabajadores, al menos en España, estamos desorganizados para evitar que la aplicación de la nueva tecnología suponga más paro. Como muestra basta mencionar el nuevo plan para "salvar" el sector textil, y los más incrédulos, que consulten las cifras de paro.

Luchar por la reducción de jornada, es exigir que la nueva tecnología sea útil y beneficiosa para todos.



Producción

A veces la producción está monopolizada y no existe competencia, sólo el afán de las empresas por aumentar la cantidad de venta, a cambio de aumentar los topes de producción.

EL TRABAJADOR: MAQUINA DE PRODUCIR Y CONSUMIR

El trabajador que emplea su vida en el trabajo, que la arriesga hasta perderla, que enferma en el esfuerzo, que puede perder el puesto de trabajo por cuestiones ajenas al mismo, que es, en definitiva, quien, con su inteligencia, técnica y esfuerzo, transforma la materia y con ello le da valor y al haberle dado este valor, la dispone para que pueda venderse en el mercado y producir renta al ser útil, recibe en compensación a cambio solamente un salario.

La masa de trabajadores de un país es al mismo tiempo productora de los bienes y consumidora de los mismos, con lo cual se ve envuelta en la cadena del sistema por un lado y por otro. Se le compra a bajo precio su esfuerzo, se le engrasa con dinero como a las máquinas con aceite, y se le pide que, con su salario, adquiera los bienes producidos. Con esas compras sostiene el mercado y de su dinero se obtienen los beneficios del capital. A través de los impuestos son fundamentalmente los trabajadores quienes financian los gastos y servicios públicos que benefician a todos. Cuando dejan de servir a la producción, tras haber sido exprimidos como un limón, somos jubilados y arrumbados.



¿Qué camino deberá seguir el Patrón D. Ramón para conseguir llegar a la producción?

Productividad de los directivos

Cada vez son más frecuentes las opiniones de que es necesario elevar el nivel de productividad en España, que se considera bajo, aunque nunca se aporten datos para corroborarlo.

E, invariablemente, al hablar de productividad se supone que se trata de la de la mano de obra, ya que el concepto es de más difícil aplicación al trabajo de los directivos; sin embargo, en la literatura de dirección en los países desarrollados son frecuentes las referencias a la necesidad de garantizar una alta productividad de las personas que ocupan puestos de mando.

En efecto, conviene reconocer que en el aumento de la productividad tiene mayor incidencia la actuación de los directivos que la actuación de los asalariados; porque es bien sabido, como oportunamente indica Drucker, que el "estándar de un grupo humano está determinado por la actuación de sus líderes".

El reconocimiento de este hecho no es, sin embargo, reciente, ya que son frecuentes, en los testimonios escritos de las civilizaciones antiguas, las indicaciones sobre la necesidad de una dirección eficaz de todo tipo de grupos; es conocida la sentencia del Libro de Eclesiástico: "Según el juez del pueblo, así son sus ministros. Según el regidor de la ciudad, así sus moradores. El rey inglorioso pierde a su pueblo."

De forma que si, en una organización, la productividad de la mano de obra es baja, hay que sospechar generalmente que ello se debe a que también es baja la productividad de los directivos; es decir, a que al frente de tal organización hay directivos ineficaces.

Sin embargo, aunque en las organizaciones españolas hay inquietud por garantizar un adecuado nivel de productividad de la mano de obra, no parece existir igual preocupación por garantizar la más idónea actuación de los directivos.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que es más fácil la planificación, la estructuración y el control del trabajo, no directivo, que la del trabajo directivo.

Efectivamente, el trabajo, no directivo, está generalmente bien determinado, ya que consiste básicamente en "hacer algo acertadamente", es decir, en actuar eficientemente. Por el contrario, el trabajo directivo es mucho más impreciso, ya que consiste básicamente en "hacer algo acertado", es decir, en actuar eficazmente.

Lo cual no quiere decir que no existan criterios para juzgar la productividad de los directivos o, expresado más académicamente, la eficacia de su actuación.

Sin embargo, la persona media tiene una idea imprecisa de la esencia del trabajo del directivo, debido en ocasiones a las parodias ofrecidas en películas cómicas, en las cuales se suele presentar a éste como una persona constantemente interrumpida en su tarea habitual (cuando parece que la tiene) por llamadas telefónicas urgentes, irrupción de visitas inesperadas, aparición de subordinados (inmediatos o no) en solicitud de decisiones perentorias, convocatorias a reuniones inmediatas, viajes inaplazables...

No es así. El trabajo de un director eficaz se caracteriza por el empleo ordenado del tiempo, lo que le permite disponer del suficiente para hacer todo lo que debe hacer, y a un ritmo reposado.

En general, podría afirmarse que los directivos que aparentemente trabajan mucho, generalmente no consiguen hacer nada importante y trascendente.

La eficacia está reflejada con el apresuramiento; se ha llegado a decir, humorísticamente, que los directivos que transitan más rápidamente por los pasillos de la empresa son usualmente los que más lentamente trabajan, aunque en ocasiones traten deliberadamente de que los demás identifiquen su velocidad física con su eficacia directiva.

El directivo verdaderamente eficaz no tiene necesidad de apresurarse; más aún, sabe que no debe apresurarse.

Es significativa la opinión de Bertrand Russell: "Es preferible trabajar poco con fruto a trabajar mucho sin resultado, aunque piensen de otro modo los apologistas de una vida energética."

Y, además, como el mismo autor afirma, "es preferible no hacer nada a hacer daño", ya que "la mitad del trabajo útil en el mundo se hace para combatir el trabajo perjudicial".

De lo anterior se infiere la importancia de poner los medios para garantizar una alta productividad directiva en un país.

Porque, si (como se asegura indocumentadamente) el nivel de productividad de la mano de obra en España es anormalmente bajo, es razonable intentar elevarlo; pero hay que reconocer que tal aumento de productividad es imposible si no se cuenta con la actuación de directivos profesionales, es decir, de personas que, además de ser integrales, hayan aprendido y sepan utilizar métodos idóneos de dirección.

Porque es la buena dirección la que puede promover el aumento de la productividad; nunca a la inversa.

Montaje

INFORMA:

En esta sección, de la cual sabemos por fuentes oficiales, que se produce el 30% aproximadamente del total de la fábrica, los mandos emplean un verdadero refinamiento en sus relaciones "humanas" con los trabajadores, para pedirles un posible aumento de producción, reuniéndoles en grupos reducidos (que es más fácil comerles el coco) y despreciando en cierta manera la presencia del Delegado.

De todas formas por parte de los asistentes a estas reuniones, quedó claro que si lo que se pretendía era más producción de la media normal, que no entrarían por eso. También se hizo asamblea, en la que se determinó no dejarse engañar en este tipo de reuniones y que en próximas reuniones hubiese un Delegado presente.

Por otra parte hubo un intento por parte de un compañero, de quedarse un jueves por la noche, a cambio de no venir otro día, pero se decidió que no viniera, porque esto puede dar pie para que vengan otros y se establezca un turno de noche, que pudiese posibles problemas de producción que tenga la empresa, al haber aplicado los días de regulación y mientras no se diga lo contrario se quedó en no colaborar y no se pude permitir que nadie ni nadie intente desestabilizar la unidad que tenemos, que es lo último que se puede perder.

Ha ocurrido un caso curioso con el compañero Paulino y es que aunque vienen haciendo cambio de los que no tienen faena y los llevan durante un tiempo a otras secciones, hasta que haya faena en su puesto, ahora resulta que al compañero antes mencionado, se lo llevan a otra sección, teniendo faena en su puesto de trabajo, es por lo que la sección se negó a ello y se nombró una comisión que junto con miembros de la comisión de vacantes, se entrevistaron con los jefes, pudiendo conseguirse que si había otro compañero que voluntariamente se quisiera cambiar, ya no sería necesario cambiar a este compañero. Posteriormente en otra asamblea se decidió acompañar todos los trabajadores a Paulino a su nuevo puesto de trabajo en señal de protesta ante la imposición del cambio y además mostrar nuestra repulsa hacia el superior más inmediato que es el Jefe de Montaje y decirle que en este plan no estamos dispuestos a colaborar.

Hay que destacar en un cuadro de honor la actitud del "amigo" GUISSET (antes verificador de montajes y ahora en trabajos de calidad, en la misma sección probando bombas de nuevo tipo) que durante una asamblea se negó a acudir a requerimiento de los compañeros y a parar la máquina, sin ninguna razón; fuimos más sensatos que él y de momento no hicimos ninguna acción "terrorista" para que depusiera su actitud, eso sí, lo ponemos en nuestro cuadro de honor.

Mientras que la Dirección se preocupa por la producción, le importa un rábano la salud de sus trabajadores y decimos esto porque existen en la sección malas condiciones de trabajo como son: ruidos, temperatura, ventilación, aceite, iluminación, pasillos obstruidos, etc. El patrón tendría que ser penalizado por todo esto, pero ya vimos la visita del inspector como transcurrió y será cuestión nuestra en el momento oportuno tomar las acciones que veamos más convenientes.

Brevemente relacionaremos lo que más nos perjudica que es: RUIDO.-

El ruido que cada día soportamos es de 90 o 100 decibelios para arriba, y no sólo constituye un peligro para la salud, sino que es un factor de pérdida de producción y calidad.

Los efectos de los ruidos en los trabajadores son: fatiga, disminución de la atención, molestias nerviosas, aceleración del ritmo cardíaco, aumento de tensión, etc.

Si un trabajador dice que no padece con el ruido eso no quiere decir que su organismo no sea afectado por él. Como medida preventiva nos dieron unos auriculares, pero esto vale para un rato, pero no para todos los días, porque además de incómodos cuando te los quitas te mareas.

LA ILUMINACION Y LOS OJOS.-

Los calibradores para picar las bombas a veces han de utilizar como los mineros una luz, el ojo ya no basta para ver, esto más el alumbrado continuo de los fluorescentes produce la fatiga ocular, irritación de los párpados, y, con frecuencia, conjuntivitis. Esta fatiga ocular puede crear vértigos, insomnios y fatigas, así como ser causa de accidentes.

LOS ACEITES.-

Es el ingrediente con el que trabajamos y a veces hasta nos "bañamos", creemos que es altamente perjudicial, lo demuestra los granos, (aunque ahora salen menos), pero con esto del aceite tóxico uno tiene la mosca detrás de la oreja y todavía no hemos averiguado si este aceite nos puede influir en la sangre, al penetrar o transpirar los poros, porque lo cierto es que de un tiempo a esta parte hay algunos trabajadores con Colesterol o lo que es igual a grasa en la sangre.

LOS RITMOS DE TRABAJO.-

La fatiga más conocida por los ritmos de trabajo. La fatiga que se siente no es muscular como la del obrero que trabaja a pico y pala, es de otro tipo: nerviosa, de cabeza, estómago, etc., y a la larga dejará sus huellas en nosotros, pero que le importa al patrón, lo que el necesita es producción y mientras produces vales, cuando no produzas ya no vales, esto es la anulación de los valores del trabajador como persona, esta forma de cosas y este mundo del trabajo nos vuelve anónimos y nos coloca en el estado de dependencia que caracterizaba al esclavo antiguo.

Se han ocupado de la nueva tecnología, de las máquinas y se han olvidado que el hombre es un mecanismo mucho más complejo, que responde a las leyes sicológicas, completamente distintas de las que regulan los mecanismos de las máquinas más perfeccionadas.

Compañeros: LA VIDA Y LA SALUD BIEN VALEN LA PENA PARA LUCHAR POR UNAS MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.



Informa la Comisión de Seguridad e Higiene

Hace algunos meses la Comisión de Seguridad e Higiene decidió poner una serie de denuncias a la Delegación de Trabajo porque la Empresa no hacía caso en absoluto, siempre estaba dando largas a los problemas y nunca llegaba a una solución para su arreglo y es por lo que como hemos dicho al principio pusimos las denuncias que se concretaban en los puntos de trabajo siguientes:

- Sección de calibrado (montaje)
- Torno automático Schutte (precisión)
- EMAC (aluminio)
- Cuba de desengrase (tratamientos térmicos)
- CICLOTOR (árbol de levas)
- Lavadora de percloro (cabezal hidráulico)
- Sección de Calibrado (investigaciones)
- Techo de fábrica de bombas
- Cuadro eléctrico general
- Anillos de levas

Estas son las denuncias que pusimos, por lo que vino un Delegado de Seguridad a revisar los puestos citados, pero e aquí una de las muchas sorpresas que nos íbamos a llevar con esta visita. Ya cuando empezamos la visita vimos que la empresa ya tenía conocimiento de las denuncias que habíamos puesto, pero más tarde grande fue nuestra sorpresa cuando vimos que la empresa le entregaba al Delegado una descripción de los puestos denunciados, así como que se estropease "repentinamente" una máquina de las que tenía que mirar por la intensidad del ruido, también fue sorprendente cuando fuimos a tratamientos térmicos a ver la cuba de desengrase y resulta que por la mañana habían puesto a enfriar el percloro. Después de la visita, nos enteramos que por la mañana habían mandado limpiar la sección de unos bidones de cianuro y unas cajas que entorpecían el paso, porque según dijo el encargado tenía que

venir una visita muy importante, según parece Japoneses, y así transcurrió toda la visita, al final de la cual le dijo la empresa a este Delegado que como tenía que venir otro Delegado de Higiene, que le interesaría que revisase todos los puestos de tratamientos térmicos para ver si todavía existía toxicidad. La Comisión ante la parcialidad que demostró el Delegado, decidimos ir al Instituto Territorial de Seguridad e Higiene en el trabajo, al cual pertenece este Delegado, lo cual hicimos y hablamos con el jefe de gabinete y le comunicamos nuestro desacuerdo con la visita que habían realizado a lo que respondió que era incomprendible y que haría que fuese de nuevo este Delegado, pero esta vez de sorpresa y vaya que fue una sorpresa, ya que ni nosotros nos enteramos de que estaba el Delegado allí, así que nos personamos en investigaciones que era donde estaba porque nos lo dijo un compañero, y la excusa que nos dió de que no nos hubiesen avisado, era de que sólo había ido para tomar unas notas, de algunas dudas que tenía en relación a la descripción que le había dado la empresa.

La conclusión a la que ha llegado la Comisión de Seguridad e Higiene, es que la Administración sigue siendo la que era, un Organismo al servicio del capital, es por lo que lo que no hacemos nosotros mismos, nadie lo va a hacer por nosotros, así que sois vosotros los que tenéis que movilizaros cuando haya un problema en algún departamento, puesto que la Comisión sola poco puede hacer, y hasta ahora estábais acostumbrados a que le contábeis el problema a la Comisión y ya os desentendíais por completo de él, y sólo os acordabais del problema para preguntar a la Comisión y no para hacer alguna acción para resolverlo.

Esperamos que esta lección nos enseñe para el futuro.

LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE

Opinan los trabajadores: LA PATRONAL NOS EXPRIME

Desde hace un tiempo hasta hoy, los trabajadores estamos padeciendo una intoxicación de lo que ha dado en llamarse la reconversión o reestructuración del capital, lo cual, dicho en otras palabras para que todos lo entendamos, no es ni más ni menos expedientes de crisis, regulación de jornada y por último (si es que se hace así) reducción de plantilla, que es en definitiva la meta del capital; pero eso sí, con la ayuda del "Gobierno", "Partidos" de "Izquierda" y centrales sindicales, que se atribuyen la representación de los trabajadores aunque sus afiliados sean mínimos incluyendo Tricornios-Grises retirados.

C.A.V. Condiesel, la Casa Nostra, no podía ser menos y también juega a la rueda de la fortuna donde al segundo intento ¡PREMIO! les tocan 100 millones y nosotros pobres ilusos jugando a las quinielas y lotería toda la vida lo único que nos toca es pagar más para costear el mundial 82.

Como vemos "Casa Nostra" tiene suerte además de los cien millones que para más cachondeo es dinero del que nosotros los trabajadores hemos pagado por obra y gracia de los impuestos, se le enciende la chicharra a los pensantes en jodiendas, y nos dan un pase de culo, con el capullo de los Socialistas, para luego rematarlos con la hoz de los Comunistas. Pero, jojo que en "Casa Nostra" no comulgamos con So-

cialistas ni con Comunistas, comulgamos con el pan nuestro de cada día, y ni la sonrisa del Hermoso, ni el camino fácil de Santiago, serán eslabones lo suficientemente fuertes para atar a los trabajadores a una de las más aberrantes, inhumana y negrera imposición de esta Patronal.

IMPOSICION PATRONAL – RESPUESTA UNITARIA

Los trabajadores no podemos ceder ni un ápice de lo conquistado. No ceder significa luchar por nuestros derechos y libertades.

J. More

Recordamos una vez más que el Comité no se identifica forzosamente con el contenido de los artículos de opinión publicados. Además considera que los artículos que puedan expresar opiniones polémicas, deberían ir firmados por el autor.

El Comité

Por la paz, NO a la OTAN

El Gobierno de Calvo Sotelo y el partido de UCD han aprovechado el curso del verano para acelerar sus planes encaminados a la integración de España en el dispositivo bélico de la OTAN y la apertura de negociaciones sobre los pactos bilaterales, para la permanencia de las bases norteamericanas en España.

Esta decisión significa romper la política de neutralidad que España practica desde hace más de 150 años, y además, se pretende hacer a partir de la mayoría simple de votos en el Congreso de Diputados. ¿Qué factor nacional o internacional justifica la urgencia de esta medida? Evidentemente ninguna.

La decisión del Gobierno de la UCD sólo puede entenderse a partir de las presiones de la administración norteamericana. Reagan intenta por todos los medios sacar ventaja a la URSS en la carrera armamentista y reforzar el papel de los EE.UU. como líder del llamado mundo occidental. Reagan considera la OTAN como un organismo dependiente en exclusiva del Pentágono y de sus intereses. La administración de los EE.UU. está dispuesta a mantener su política de tensión, de rearma y de enfrentamiento entre los dos bloques militares. Todo lo que se haga para frenar "el avance del comunismo" es justificable.

En este sentido Reagan ha decidido impulsar la instalación en Europa de los polémicos misiles Pershing 2 y Cruise y ha ordenado la fabricación de la bomba de neutrones, la bomba "más limpia" como le llaman los imperialistas, no deja sobre el terreno el más mínimo germe de vida.

En la misma dirección los norteamericanos con esta falta de escrúpulos que los caracteriza cuando quieren demostrar que son el país "number one", han violado recientemente el espacio aéreo Libio y el de Corea del Sur, siguen enviando armas y "consejeros militares" a la dictadura de El Salvador, apoyan en solitario en la ONU la invasión de Angola por las tropas del gobierno racista de Sudáfrica, levantan el embargo de la venta de aviones "F-16" a los agresivos israelitas para que puedan seguir haciendo incursiones devastadoras contra el pueblo libanés y matando palestinos, y además, envían amenazas a Cuba con el pretexto de una pretendida ayuda del gobierno de Fidel Castro a la oposición salvadoreña.

Como consecuencia de todo ello el mundo vive un período especialmente grave, en que el peligro de guerra aumenta día a día. Y por esto es todavía más inexplicable que el gobierno español escoja este momento para llevar España a la OTAN, cuando solamente la idea ya introduce un factor nuevo de tensión internacional y aumenta el peligro de que se rompa el débil equilibrio entre los dos bloques militares en el que se basa la paz en Europa.

No hay que olvidar que desde hace 25 años no ha entrado ningún país en ninguno de los dos bloques militares (OTAN y Pacto de Varsovia). Existe, por tanto, el peligro que la entrada de España en la OTAN desate reacciones imprevisibles del otro bloque militar y que se convierta en la gota que desborde el vaso, en el suceso que desencadene una nueva espiral de tensiones que lleve a la guerra generalizada. Este peligro fue reconocido y denunciado por la última Asamblea General de la ONU, cuando en su resolución 35/156G de Diciembre de 1980, decidió "que las actuales alianzas militares se disuelvan y que en una primera etapa no se adopte medida alguna que favorezca la expansión de los grupos militares existentes...". España, al entrar en la OTAN sería el primer país que violaría este acuerdo, devaluando con ello la autoridad de la ONU en el mundo y la de nuestro país en el seno de dicha organización internacional.

Algunos de los argumentos de los que defiende el ingreso a la OTAN son los siguientes: España forma parte de Europa Occidental y, por tanto, debe defenderse integrándose en la Alianza Atlántica; afirman también que sería "una garantía para la democracia española", e incluso, que representaría una oportunidad para el relanzamiento de la economía del país. Evidentemente estos argumentos no se aguantan:

— ¿De quién debemos defendernos? ¿Hay algún país que nos ameace? Quizás la Francia de Mitterrand, el Portugal de la revolución de los claveles, el Principado de Andorra o la Ciudad del Vaticano. Al contrario,



nuestro ingreso convertiría el Estado español en objetivo privilegiado de un eventual ataque nuclear o de una represalia del Pacto de Varsovia. Canarias, Gibraltar y Baleares figuran ya en los planes de la OTAN como importantes bases aeronavales que estarán bajo mando norteamericano. La mejor defensa para España es mantenerse al margen de los bloques, como Suecia, Suiza, Finlandia, Austria, Yugoslavia y todos los países no alineados.

La seguridad de España está indisolublemente ligada a la distensión, a la disolución de los bloques militares, al desarme general controlado, objetivos a los que no se sirve entrando en uno de los bloques y favoreciendo la tensión y la carrera armamentista, sino practicando una política de neutralidad activa.

— Es falso, también, que el ingreso pueda traer consecuencias económicas positivas para España. La industria de armamento, altamente tecnificada necesita inversiones enormes y utiliza poca mano de obra. Por otra parte aumenta nuestra dependencia tecnológica ya que se trata de una industria bajo control directo de técnicos norteamericanos y la fabricación o almacenamiento de armas químicas o bacteriológicas, la construcción de bases aeronavales nucleares y la utilización de campos de tiro españoles tendría consecuencias ecológicas nefastas.

— La historia reciente de Turquía (dictadura militar), Grecia (golpe de los coronelos) y Portugal (dictadura salazarista) contradice la idea según la cual el ingreso de España en la OTAN sería una contribución a la consolidación de la democracia. Es necesario recordar la pasividad de la administración Reagan en torno al intento de golpe del 23 de febrero, a la OTAN y en concreto a los EE.UU. les importa poco la democracia española, lo único que les interesa es que en España haya un régimen político que de soporte a la integración de nuestro país en la Alianza.

La decisión de pasar a formar parte de la Alianza Atlántica tendría gravísimas consecuencias políticas: supeditaría el territorio del Estado y las unidades militares españolas al mando de la OTAN y a los objetivos de la política exterior norteamericana; convertiría España en enemigo de los países del tercer mundo y en especial de los de África; acentuaría el papel del ejército en la dirección del país y supondría romper el equilibrio militar que mantiene actualmente los dos bloques y provocaría sin duda reacciones que aumentarían los peligros de una guerra nuclear y que representarían, en todo caso, y de forma inmediata, una aceleración de la carrera armamentista y de los gastos militares en todo el mundo. (Por cierto que el Instituto Internacional de Estocolmo para la investigación en torno a la paz ha calculado que, en 1980, los gastos mundiales en armamento habrán sido de cerca de 500.000 millones de dólares, un millón de dólares por minuto).

Por todo ello, hoy la movilización contra la entrada de España en la OTAN es un factor de lucha por la paz. Es necesario movilizarse en todos los sentidos para sensibilizar a la opinión pública, manifestándose, haciendo actos de protesta, recogiendo firmas en exigencia de un REFERENDUM para decidir una cuestión de tal importancia, etc. Evitar que España entre en la OTAN puede significar un paso importante para frenar una posible espiral de tensión internacional que nos lleve a la corta o a la larga a un enfrentamiento nuclear. Puede significar un primer paso que evite, sin exagerar, que de aquí a unos años en un planeta lleno de muertos y escombros se levante un enorme cartel que diga "HICIERON UN DESIERTO Y LO LLAMARON PAZ"

Condiesel Deportivo

Desde este boletín, órgano de libre expresión y al mismo tiempo portavoz de los trabajadores de las dos fábricas de C.A.V. CONDIESEL, quiero exponer en nombre de mis compañeros y del mío propio, la extensiva felicitación a los compañeros que tan magníficamente han llevado felizmente la organización de este segundo Torneo.

Quizás alguien se haga la pregunta ¿Ha sido este torneo mejor que el del año pasado o viceversa?, yo intentaré diferenciar los dos torneos, según mi criterio personal y ojalá todos coincidan conmigo o si no al menos que me comprendan.

1º. Torneo: Se prepara un excepcional torneo, con ánimos, alegría, camaradería y con una fuerte dosis de compañerismo, aperitivos, comidas, regalos y trofeos (¿qué más se podía pedir?). El éxito fué rotundo.

2º Torneo: Se prepara y se organiza lo mejor que se puede, la verdad con pocos ánimos, alegría, camaradería, eso sí, con una gran dosis de compañerismo; no hay aperitivos, comidas, ni regalos. Alguien se puede preguntar ¿Han fallado los organizadores? Yo puedo decir con toda garantía que NO, que no han fracasado ni fallado estos compañeros, lo que hay que analizar es:

- 1).- En qué situación se celebró el torneo el año pasado,
- 2).- En qué circunstancia se ha celebrado este presente año. Pues mientras el año pasado, la situación general y laboral era óptima, este año es todo lo contrario:
- 3º).- Superación de inconvenientes y problemas a superar por los organizadores.
- 2º).- Relaciones muy tensas entre trabajadores y empresa.
- 3º).- Situación actual de un expediente de regulación de jornada (al igual que nosotros no es de extrañar ya que dependemos de la misma multinacional Hispanomotor y CONDIESEL).
- 4º).- Fallecimiento de uno de sus compañeros, que además jugaba al fútbol, esta última temporada. Por lo cual, para mí este torneo, me ha dejado igual buen sabor de boca o mejor, que el del año anterior.

Compañeros de HISPANOMOTOR, trabajadores, jugadores y organizadores, en nombre mío y os aseguro que también en el de mis compañeros, os felicito y os damos las gracias por vuestro comportamiento y por vuestra invitación, sabed que aquí tenéis unos compañeros y amigos, que os comprenden y al mismo tiempo les preocupa la actual situación en que laboralmente estamos sumergidos, en contra de nuestra voluntad, los trabajadores de ambas empresas. Esperamos que nuestras relaciones tanto deportivas como laborales continúen felizmente y todos unidos, para poder salir de esta nefasta situación en que la Multinacional nos ha metido, porque ante todo debemos defender nuestros actuales puestos de trabajo, con todas las fuerzas y unidad del mundo.

También hemos sabido de vuestra preparación de un partido benéfico como homenaje a vuestro ex-jugador fallecido repentinamente, os hacemos saber nuestra desinteresada colaboración y sabed que la selección de trabajadores de CAV CONDIESEL, estamos a vuestra entera disposición.

Como seleccionador quiero agradecer el inmejorable comportamiento, tanto de los jugadores, como de los demás responsables, en cada una de sus respectivas funciones que han compuesto nuestra selección, al igual que los compañeros que con su presencia han puesto su grano de arena, para que consiguiéramos el mismo éxito que el año anterior. También agradecemos al equipo de fútbol "Tres Campanas", de Rubí, que se ha dignado cedernos uno de sus equipajes deportivos, con el cual hemos participado y ganado en el citado Torneo.

Desde este boletín, denuncio pública y merecidamente, el despreciable comportamiento que ha tenido hacia nosotros la Dirección de CAV CONDIESEL, empezando por su Gerente el Sr. Pintó ya que no se han dignado a cedernos todo el material deportivo que actualmente existe en fábrica, prefiriendo antes de dejárnoslo que se pudra o se lo

coman las ratas, porque según palabras textuales del Director de personal, dicho material deportivo solamente lo podrán utilizar los mandos intermedios en sus partidos de costilladas o bien los ingleses en sus pagadas vacaciones por nuestras comarcas.

Es lamentable y al mismo tiempo una pena, que esta Dirección, en cosas de poca importancia se comporte como verdaderos chiquillos, esto nos demuestra a los trabajadores de Condiesel una vez más, la ineptitud de esta dictatorial Dirección.

¿Qué podemos esperar de esta Dirección, si en cosas insignificantes, como es esta, se comportan como verdaderos chiquillos?

Compañeros, que el de arriba y nuestra unidad, repartan suerte, pues poca, muy poca confianza podemos depositar en esa tambaleante dirección, para mantener lo más necesario para todos nosotros, como es el poder llevar cada día el pan a nuestros hogares.

José Luis Muñoz

CONDIESEL DEPORTIVO

II TORNEO DE FUTBOL INTER-EMPRESAS ORGANIZADO POR HISPANOMOTOR DE RUBÍ

RESULTADOS

Día 5 de Setiembre de 1981, a las 9 y 11 horas

VETERANOS OLBER 2 – FOTOS STIL 3
HISPANOMOTOR 1 – SEL. TRAB. CONDIESEL 2

Día 2 de Setiembre de 1981, a las 9 y 11 horas
3º y 4º PUESTO

HISPANOMOTOR 3 – VETERANOS OLBER 0
FINAL
SEL. TRAB. CONDIESEL 5 – FOTOS STIL 1

CLASIFICACION FINAL

CAMPEONES: SEL. TRAB. CONDIESEL

2º CLASIFICADOS: FOTOS STIL

3º CLASIFICADOS: HISPANOMOTOR

4º CLASIFICADOS: VETERANOS OLBER

TROFEOS ESPECIALES

Portero MENOS goleado del Torneo SALADO
MAXIMO goleador del Torneo FONCHO

TROFEO a la DEPORTIVIDAD Sr. GARCIA
(Hispanomotor)

Jugador MAS regular de HISPANOMOTR POYATO

SELECCION DE TRABAJADORES DE CAV. CONDIESEL

NOMBRES	FUNCIONES	SECCION
Juan M. Borja	Capitán-jugador	Arboles de Levas
Gori	Jugador	D.P.A.
Prieto	Jugador	D.P.A.
José L. Muñoz (Minero)	Seleccionador	D.P.A.
Cano	Jugador	Primas
Gutiérrez	Jugador	Investigaciones
Alonso	Jugador	Anillos de Levas
Sabidó	Masajista	Anillos de Levas
Naranjo	Equipaje	Sala Climatizada
Celdón	Delegado	Sala Climatizada
Marquez	Jugador	Cabezal Hidráulico
Foncho	Jugador	Montaje
Gallardo	Jugador	Montaje
González (pecho lata)	Jugador	Mant.-Inst.
Gonzalín	Jugador	Mant.-Inst.
Sebastián	Jugador	Personal
Correro	Jugador	Métodos
Ruiz (Paquitón)	Presidente	Precisión
Salado	Jugador	Precisión
Roque	Jugador	Precisión
Gazquez	Delegado	Aluminio
Pascual	Jugador	Oficinas
Aznal	Jugador	Centro Cálculo
Pito	Jugador	Inyectores

26-8-81

Sábado, 19 de septiembre de 1981

ECONOMIA Y TRABAJO

Contra la regulación de jornada

Manifestación de trabajadores de CONDIESEL

Unos 500 trabajadores de CONDIESEL se manifestaron ayer por las calles de Sant Cugat y Sant Andreu —donde están ubicadas las factorías— dentro de la campaña de movilizaciones contra el expediente de regulación de jornada presentado por la dirección y que afecta a la práctica totalidad de la plantilla.

El expediente afecta a 1.260 de los 1.274 trabajadores de CONDIESEL e implica no trabajar los lunes y viernes de cada semana días que éstos han definido como de lucha, para afirmar su oposición a la regulación de jornada e intentar evitar una posterior aplicación de una reducción de la plantilla, como suele ocurrir en estos casos.



Compañero Lector

UN BOLETÍN SIN LA PARTICIPACIÓN DIRECTA DE SUS LECTORES ES UN MERO INSTRUMENTO PROPAGANDÍSTICO

ES POR ESO QUE INSISTIMOS EN VUESTRA COLABORACIÓN.

ENTRE TODOS HAREMOS EL BOLETÍN DE TODOS.

ESTO ES LO QUE PRETENDE "BOLETÍN-CONDIESEL", EN SU NUEVA ETAPA.

ESPERAMOS VUESTROS ARTÍCULOS, IDEAS, SUGERENCIAS, ETC.

La aprobación del expediente, injusta

Contra la regulación de CONDIESEL

El comité de empresa de CONDIESEL ha presentado recurso de alzada contra la injusta aprobación del expediente de regulación de empleo presentado por la empresa, que afecta a 1.260 trabajadores de los 1.274 que componen la plantilla y que se teme, sea un paso hacia una posible reducción del número de trabajadores. Al igual que en otras empresas, el informe ha sido aceptado sin tener en cuenta las notificaciones del comité, haciendo uso la empresa (multinacional) de su peso en los organismos laborales. Prueba de ello, es la resolución que hace la Delegación al expediente, en el que dice textualmente que entiende, al igual que el comité, que la empresa no pasa por un momento de crisis, pero que la Administración y el Gobierno han dictado unas normas o decreto por el que, a toda empresa en vías de reconversión o cambios en el sistema de trabajo, etc., se le concede el expediente.

Al regreso de vacaciones, los trabajadores han mostrado su disconformidad con la resolución y denuncian públicamente a la Delegación, Administración, Patronal y Gobierno, por las medidas adoptadas, ya que en esta empresa no hay crisis y tan sólo la aparenta para cobrar 90 millones de pesetas del Fondo del Seguro de Desempleo, siendo totalmente injusto que una multinacional, con demostrada solvencia y excelentes perspectivas de venta en el mercado, tanto interior como exterior, pretenda, para financiar unas inversiones, que puede autofinanciarse.