

BOLETIN CONDIESEL

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

MARZO 1988 - núm. 75

CONVENIO 88

UN SUCULENTO PASTEL A REPARTIR

900 MILLONES DE BENEFICIOS



EDITORIAL

Después de dos largos meses y de emplear 19 reuniones, se a podido llegar a un acuerdo en el convenio para los años 88 y 89.

De nuevo un convenio que en su contenido económico, queda a cierta distancia entre lo realmente satisfactorio, las reales condiciones de la empresa y el montante conseguido. En el aspecto social, ha sido quizás más importante la semilla que se a sembrado que el trigo que se a recogido, no obstante al conseguir que cuatro temporales pasen a fijo es un logro que nos satisface.

Si algo hemos de destacar, hemos de decirlo rápidamente, ha sido la actitud de todos los trabajadores, de las centrales sindicales y fundamentalmente la comisión negociadora.

Dicha comisión negociadora, a mantenido desde el inicio una misma sintonía, que es además la que a transmitido a las asambleas, en ningún momento pese a formas de pensar dispares, ha habido el menor roce entre ellos, conscientes todos de cual era su papel, de todo ello el gran beneficiado a sido el movimiento asambleario que se a visto así reforzada y en los tiempos que corren esto por si solo es casi milagroso. La asumisión de los paros y las decisiones tomadas en asambleas, siempre mayoritarias, tanto cuando se rechazó la oferta, como cuando fue aprobada, es el mejor indicador de que todo a rodado bastante bien.

Algo que ho hemos entendido nunca y que reprobamos enérgicamente, es la aptitud despótica e insultante de la dirección, sus argumentaciones no han salido de la coacción y el miedo, el recurrir a que los ingleses son los dueños, ante cualquier posibilidad de modificar sus planteamientos, es un recurso de ineptitud e ineficacia.

Estamos convencidos de que con una forma de diálogo coherente, en vez de mantener con inoperante tozudez su forma de negociar, nos habia llevado a conseguir el acuerdo con muchísima antelación y a un costo menor para ambas partes. Si bien la negociación del convenio a terminado, que nadie baje la guardia, ahora va a comenzar el principio del futuro la negociación de la "Reforma", será necesario quizás más que nunca la participación activa de cada uno de nosotros, podemos conseguir ciertas mejoras, pero hemos de invertir parte de las ventajas que hoy tenemos. Sólo nos queda una duda: ¿Pretenderá la dirección negociar la reforma con su modelo de un todo o aquel otro denominado de goteo?

El tema es distinto y las posiciones de la dirección y del comité invertidas. ¿Se entiende?

SUMARIO

Editorial. Sumario. Cuentas del Boletín	2
Seguridad e Higiene	3
Comisión Cultural y Recreativa	4
Comisión de Valoración y Vacantes	6
Rincón de las Centrales C O.P.	7
" " C.S.C.	7
Manifiesto Unitario. Comité , Centrales Sindicales	8
Tabla reivindicativa del Convenio	9
Principio de acuerdo, firma VII Convenio	10-11
Convenio Colectivo de Lucas C.A.V.	12
Negociación Colectiva	13
Educación y Enseñanza. Paulo Freire	15
Trabajo y Pobreza	16
La Escuela, un aparato estatal de control social	17
La Economía Sumergida	18
Historia del Sexo	19
Humor	20

CUENTAS DEL BOLETIN

SE HAN COBRADO 550 Suscripciones
al precio de 200 pesetas anual
TOTAL 110.000 ptas.

SEGURIDAD e HIGIENE

Compañeros, esta Comisión a través de nuestro Boletín, tratará de teneros informados de todas las gestiones, trabajos y negociaciones que se han llevado, se lleven y se llevarán a cabo, para mayor beneficio, higiene y seguridad de todos los trabajadores.

Citaremos aquellos puntos, que se han solucionado positivamente, otros que la Empresa a dicho que sí, pero que tienen que tener que tener nuestro control y seguimiento y otros en los que pone impedimentos y se ven de difícil solución.

PROBLEMAS PENDIENTES DE SOLUCION

- Distanciamiento excesivo, relojes de marcar.
- Pasadizo exterior del personal inacabado.
- Arreglo y solución a las jaboneras del vestuario general.
- Montaje de una señal mecánica indicadora, en los aparcamientos.
- Cambio de sitio, de los containers de la ferricha y basura.
- Petición de dos frigoríficos o neveras, para la comida-bocadillos.
- Señalización de las puertas de Emergencia. (Acuerdo todavía no cumplido).

- Revisión general de las luces de Emergencia, alarmas contra incendios y revisión de los Extintores. (Acuerdo todavía no cumplido).
- Seguimiento-problemas de olores, calor, ventilación, etc., en la sección de Utilajes. (Compromiso de solucionarlos Sr. Muchar).
- Entrada de RATAS, en el departamento de Oficinas.
- Revisión y cambios de todos los sifones de los Wateres de fábrica.

PROBLEMAS SOLUCIONADOS

- Repartimiento de Taquillas, vestuario general.
- Reducción de los ruidos, en la nave de Tornos Automáticos - D.P.A.
- Reparto del calzado de seguridad. (Aunque fuera del plazo pactado).
- Control de las Bajas por Accidente.
- Problemas y arreglos en el Economato. (Ventilación lavabo, goteras, vestimenta, etc. etc.).
- Señalización tramo carretera, garita portero-carretera general
- Servicios Botiquín turno de noche, los compañeros Parras y Estevez, lo atenderán en 1ª instancia (realización de estos compañeros previamente de un cursillo de Salvamento y Socorrismo).

- Cambio de productos de limpieza en los lavabos y Wateres. (Eliminación del sulfumán).
- Creación de un lavabo-wateres en fábrica de bombas. (Al lado de Tratamientos Térmicos).
- Arreglo de los malos olores, vestuarios preparadores, botiquín, mujeres y comedores.
- Poner cortinas en las duchas al 100 / . (La Comisión sigue pidiendo puertas o baibenes de madera).
- Revisión mensual de todos los lavabos-Wateres de la fábrica.
- Quejas, cambios, modificaciones y arreglos, de soluciones individuales, que se han atendido satisfactoriamente.

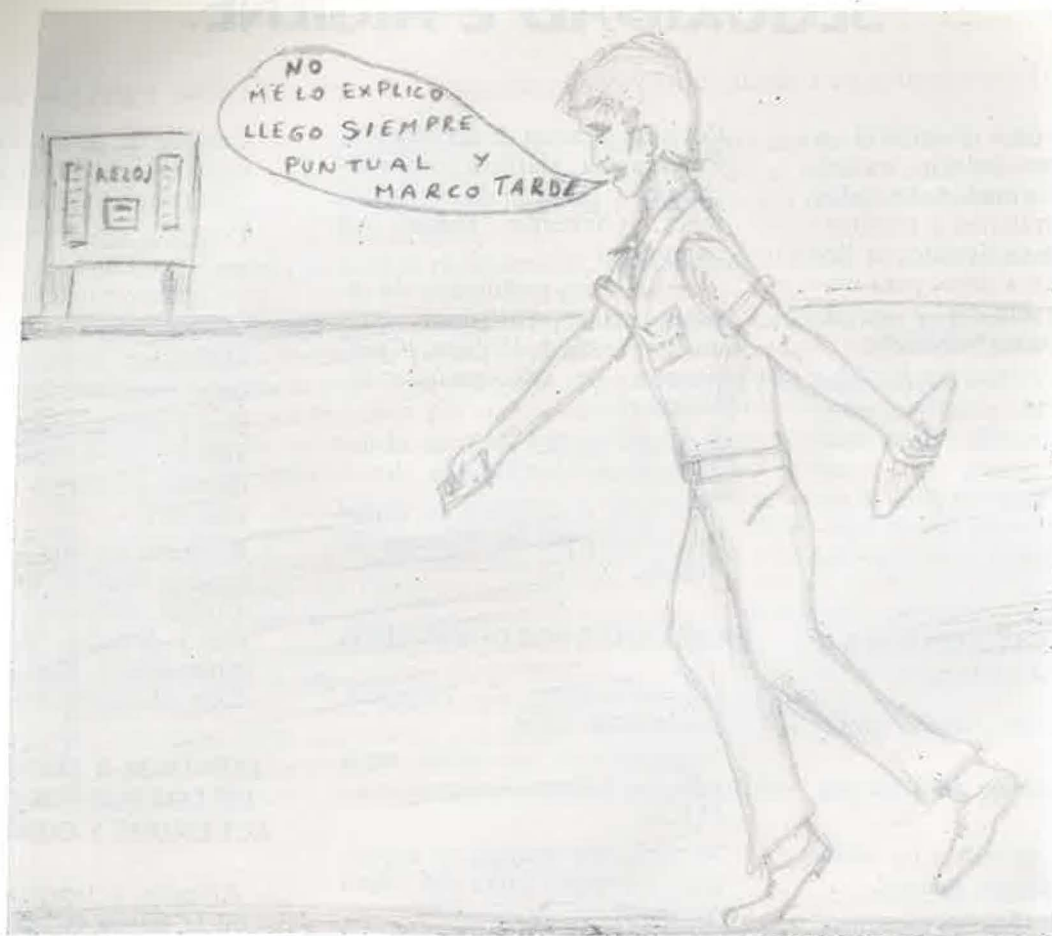
CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS PUNTOS QUE HAY ACUERDOS Y COMPROMISOS

- Arreglos y limpieza del suelo de la fábrica (pasillos, áreas de trabajo, interior de las Secciones de Trabajo, etc. etc.).
- Control de la Seguridad de las máquinas. (Tomas de tierra, diferenciales, mantenimiento, revisiones, etc. etc.).
- Seguimiento de las mejoras a realizar para la aireación y corrientes de aire que existe en la fábrica. (En especial Sección Almacén-Entradas).
- Seguimiento de los reconocimientos periódicos ordinarios médicos.

COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE

Sant Cugat del Vallès
a 10 de Febrero de 1988





COMISION CULTURAL RECREATIVA COLONIAS 88

UN PROYECTO REALIZABLE Y UNA EXPERIENCIA POSITIVA

Después de la experiencia positiva de hacer colonias el año pasado, este año repetimos con ganas, más experiencia e ilusión.

Esta vez la aceptación a sido mayor por parte de los neñes-as, que en número de ciento cincuenta se ha apuntado, cifra record en un semana de inscripción. La edad como en año anterior es de 8 a 13 años.

Una vez hecha la inscripción el segundo paso ha sido confeccionar un proyecto y marcarnos unos objetivos en su realización. Este proyecto será discutido durante una salida a la casa de colonias por: monitores responsables y personal de diversos servicios, todos ellos colaboradores gratuitos.

Nos marcamos como objetivos que la organización sea colectiva, que haya buenas relaciones humanas y sociales entre todos, para que los niños vivan sus propias aventuras, que se encuentren con la naturaleza, con ellos mismos y se conozcan entre ellos, se fomente la solidaridad, compa-

ñerismo, ayuda, igualdad, trabajos y juegos participativos en común.

Las personas que trabajamos en este proyecto creemos en la Paz y la Justicia, y estamos en contra de la violencia, pero es difícil romper con esto cuando ya desde la propia casa y la televisión se crean en el niño-a hábitos de violencia, quienes son pegados, castigados y maltratados, pegan, maltratan y castigan a su vez y aceptan la violencia como una cosa normal que soluciona sus problemas. Durante estos cuatro días que están con nosotros es

difícil educarles de forma diferente, pero creemos que los padres tienen buena parte en esto y es por lo que hemos pedido su colaboración a través de unos folletos que hemos hecho y repartido en el que se les indica unas pautas de conducta y hábitos que deben fomentar en sus hijos-as, que pueden crear unas actitudes favorables. Creemos que los padres tienen que responsabilizarse de esto y ayudar a los niños-as a ser pacíficos, amantes de la justicia, respetuosos, dialogantes, solidarios, participativos, es un trabajo que requiere tiempo pero



que debemos hacer entre todos. Si queremos hacer cambiar los valores de la sociedad debemos empezar por educar a nuestros niños. Para nosotros esto es muy importante.

Después del encuentro de responsables, monitores y colaboradores, los días 20 y 21 de febrero tendremos la reunión con todos los padres para informarles, dialogar con ellos y contestar a sus preguntas, ésto será el día 5 de Marzo a las 11 de la mañana en el Local Social de Condiesel.

Los días 1, 2, 3, 4 de Abril serán los días de Colonias.

El precio de los cuatro días todo incluido será de dos mil pesetas, debido a la subvención que aportamos y a que el servicio lo prestamos gratuito, aunque esta vez nos gustaría darles a los monitores algo, que de seguro será mucho menos de lo que se merecen por el trabajo que realizan.

Las casas de colonias vienen cobrando por cuatro días a otros grupos unas seis mil pesetas, poniendo ellos servicios y comida. Uno de los éxitos de las colonias anteriores según los propios niños fue la calidad y abundancia de las comidas que nosotros les dimos, según ellos mucho mejor que las que les dan en las casas de colonias cuando van con los colegios.

En esta ocasión viene con nosotros el compañero Escoda, que es el cocinero de la fábrica en Sant Andreu, también nos acompaña como la vez pasada un compañero A.T.S., los monitores, y las demás personas todas ellas cualificadas para llevar a cabo las colonias con igual o mejor éxito que la vez anterior..

Para acabar de decir que nosotros, los organizadores estamos aprendiendo mucho con este tipo de actividades y que pensando en lo que podemos aportar en beneficio de los chavales nos sentimos animados a seguir.

Creemos que los protagonistas son ELLOS, y seguimos defendiendo la opción por una tarea educativa y una pedagogía de acción, también defendemos la opción por la clase obrera que es la realidad de los trabajadores de Condiesel. No olvidamos que estas colonias se hacen gracias a que disponemos de un presupuesto cada año ganado en convenio por los trabajadores.

PROGRAMA ACTIVIDADES CULTURAL-RECREATIVA-88

FEBRERO

Día 2, 9, 16 y 23, CAMPEONATO DE DOMINO
Día 4, 11, 18 y 25, CAMPEONATO DE TENIS-MESA
Día 3, 10, 17 y 24, CAPEONATO DE BILLAR
Día 20, CAMPEONATO DE DARDOS
Día 26 y 27 SKUAT
Día 2, 4, 9, 11, 16, 18, 23 y 25, CURSO GUITARRA

MARZO

Día 4, CAMPEONATO DE TENIS
Día 5, ENCUENTRO PADRES NIÑOS COLONIAS
Día 12, CAMPEONATO DE TIRO AL PLATO
Día 19, EXCURSION FALLAS VALENCIA
Día 26, CAMPEONATO DE PETANCA
Día 30, CINE O VIDEO

ABRIL

Día 1, 2, 3 y 4 COLONIAS INFANTILES (8 a 13 años)
Día 9, CAMPAMENTO DE MINI GOLF
Día 22, CONVOC. CONCURSOS LITERARIO FOTOGRAFICO
TRABAJOS MANUALES Y COLECCIONES.

MAYO

Día 7, CAMPEONATO DE PETANCA
Día 14, CAMPEONATO TIRO AL PLATO
Día 27, CINE O VIDEO
Día 28, EXCURSION A PEÑISCOLA

JUNIO

Día 18, FIESTA INFANTIL Y EXPOSICION LITERARIO
FOTOGRAFICO, ARTESANAL, COLECCIONES.

JULIO

Día 2, CAMPEONATO DE TIRO AL PLATO
Día 9, EXCURSION PLAYA Y CONCURSO PESCA SUBMARINA
(TAMARIU) PALAFRUGELL
CONCURSO PESCA CON CAÑA (MIAMI PLAYA)
HOSPITALET DELS INFANTS.

SEPTIEMBRE

Día 17, CAMPEONATO DE DARDOS
Día 29, CINE O VIDEO

OCTUBRE

Día 1, CURSA ATLETICA POPULAR
Día 15, CAMPEONATO DE MINI-GOLF
Día 22, EXCURSION CAN DAHS (RIPOLL)

NOVIEMBRE

Día 5, CAMPEONATO DE PETANCA
Día 26, ENTREGA DE TROFEOS AÑO 88

DICIEMBRE

Día 10, EXCURSIO ANDORRA
Día 17, CINE O VIDEO



INFORMA LA COMISION DE VALORACION Y VACANTES

Tal como nos comprometimos en el último boletín, periódicamente y en todos ellos iremos explicando y comentando todos los trabajos desarrollados por dicha Comisión:

En valoración se han valorado los siguientes puestos:

- 1) Mecánico combinado de reparaciones, tenía el puesto grado 10 y salió el 11.
- 2) Electricista combinado de reparaciones, tenía el puesto 10 y salió el 11.
- 3) Rectificado y lapeado cuerpo (Voumard C/ Htos.). Ala Comisión grado 6, a la Empresa grado 4
- 4) Montador de bloques y tubos, a la Comisión grado 7, a la Empresa grado 5.
- 5) Oficial administrativo asist. Tecn. grado 7.
- 6) Rectificado cabezal. A la Comisión grado 6, a la Empresa grado 4.
- 7) Almacenero calibres. A la Comisión grado 5, a la Empresa grado 4.

Se han iniciado los trámites para representar demanda en el puesto: Montador de bloques y tubos.

Se han realizado los siguientes juicios en Magistratura:

Manuel Fernández, grado 5
Sentencia grado 6.
J. Campos y J. Gazques, grado 5
Sentencia grado 7.
Felipe Soler, grado 5
Sentencia grado 6.
Rafael Montes, grado 5
Sentencia grado 6.
R. Sánchez y J. García, grado 5
Sentencia grado 6.
J. Sierra y J. Guisado, grado 5
Sentencia grado 6.
Verificador de calibres, grado 5
Sentencia pendiente
Algel Martínez, grado 5
Sentencia pendiente.
R. Quintana, Valencia y otros. g. 6
Sentencia pendiente.

En vacantes se está efectuando seguimiento del personal con contrato, para conocer en todo momento su situación de grado y puesto de trabajo, así como sección y turno, para evitar que exista con ellos cualquier tipo de abuso odiscriminación.

Durante éste período han salido las siguientes vacantes:

- 1) Personal fijo voluntario para 4. turno. No se presentó nadie desierta.
- 2) Macánico reparaciones 1. grado 10, cerrada. Un candidato y no aprobó.
- 3) Mecanizado taladro de alimentación y situación, preparación, grado 4. cerrada. No se presentó nadie, desierta.
- 4) Aparejado de válvulas en rectificado C/ preparación, grado 5; cerrada. Nadie, desierta.

5) Metodista 1., grado 11, mensual. Cerrada. No se presentó nadie, desierta.

6) Motador de bombas rotativas, grado 5. Se presentan cinco candidatos. Aprobaron dos.

7) Calibrador de bombas rotativas, grado 6. Se presentan tres candidatos Aprueba uno.

8) Rectificador utillaje, grado 9. No se presenta nadie, desierta.

Los problemas con los que nos enfrentamos son los habituales y crónicos de ésta Comisión.

En valoración de puestos de trabajo, con una descripciones totalmente absurdas y detallistas, auténticos anagramas, para esconder la realidad de las aportaciones del trabajador y las responsabilidades que se les atribuyen.

En vacantes con el método decimonónico de examenes impuestos por los representantes de la Dirección, alejados totalmente de la realidad socio-cultural de la plantilla, de la compañía e incluso de sus reales necesidades. Pero como dice un compañero: "si esto anda es porque es redondo".

JOSE MUÑOZ
Secretario de la Comisión

RINCON DE LAS CENTRALES

COP



COLECTIVO OBRERO POPULAR DEL VALLES

Con una asistencia de más de seiscientas personas, celebró el C.O.P. su 2. Aniversario y en Solidaridad con el S.O.C.

Ambiente solidario y familiar el que se respiraba esa tarde, con un gran éxito de asistencia, así como de la obra teatral "Despierta Andalucía", interpretada y dirigida por miembros del C.O.P.

Como invitado del S.O. C., estaba su secretario general Diego Cañamero, que nos hizo una exposición del panorama jornalero andaluz.

COLECTIVO OBRERO POPULAR

2º ANIVERSARIO

SABADO 30 DE ENERO DE 1989
A LAS 16 HORAS

LUGAR: CASAL DE CERDANYOLA

SOLIDARIDAD CON EL SOC
(SINDICATO OBRERO DEL CAMPO ANDALUZ)

PROGRAMA DE ACTOS

16 H.: CANTE FLAMENCO
17 H.: PRESENTACION INVITADOS DEL SOC
18 H.: PRESENTACION DE LA OBRA TEATRAL "DESPIERTA ANDALUCIA"
APERITIVO "FIN DE FIESTA"

Nota: Habrá servicio de GUARDERIA

Asistieron delegaciones invitadas de otros colectivos y al final en pleno fin de fiesta hubo una degustación, mientras saboreábamos un vino y unas tapas el compañerismo iba en aumento y se notaba en el ambiente, muchos compañeros decían: "actos como éstos hacen falta que se hagan".

En resumen buen éxito de organización y público.

¡Enhorabuena!
¡Corresponsal!

Y EL SISTEMA ASAMBLEARIO

El Estatuto de los trabajadores dice en su título 2: de los derechos de representación colectivo y de reunión de los trabajadores en la empresa.

Art. 61.— Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Organos de representación.

Art. 63.— El Comité de empresa es el Organo representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses.

Art. 77.— Los trabajadores de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La ley es muy concreta y todos tenemos que atenernos a ella, sin menospreciarla, haciendo caso omiso con nuestro comportamiento diario, pensando que efectuando nuestra propia "guerra" conseguimos resultados positivos individuales, debilitando intencionadamente la fuerza del colectivo de los trabajadores y lo que es peor en algunas individualidades, "pasando olímpicamente" de la ley.

La C.S.C. (Confederación Sindical de Catalunya) se introduce en el colectivo de esta empresa, con la sana intención, inicialmente, de representar a un colectivo Técnicos - Administrativos (y no al colectivo de cuadros, según la idea general que existe en fábrica), que flota y parece que desconoce el procedimiento de la ley e intenta de forma individual el peor de los caminos, que conduce a:

Individualidad — crítica destructiva — chismorreos — Ruptura y desunión.

Está claro, y la ley así lo especifica siempre, que existen derechos que se han de defender en conjunto y en sistema de Asamblea.

El Colectivo de Técnicos y Administrativos, tiene el mismo derecho que cualquiera a defender sus intereses particulares dentro del marco de la ley y dejar oír su voz en el sistema Asambleario, siempre que se crea discriminado (discriminación por omisión propia y voluntaria), y aquí es donde la nueva fuerza sindical entra al servicio del Colectivo, pues un

Sindicato no es sólo unas siglas con un significado más o menos coherente, ni tampoco es un voto depositado en la urna; sino que es suma del trabajo diario de la gente que está con El.

Hacer llegar vuestros lamentos y experiencias a los representantes elegidos libremente en las pasadas elecciones, así como a los delegados de la C.S.C. y obligarles con vuestro apoyo incondicional, a la obtención inicialmente de vuestros intereses (que son sin duda, los de todo el colectivo de empresa), pues sólo con un trabajo de conjunto, se mantendrán intactos todos nuestros derechos.

Todo sistema asambleario tiene sus defectos (los intereses de la mayoría, resaltan por encima de los intereses de la minoría), pero estos defectos no se solucionan de forma individual, ni con protestas silenciosas y es una obligación del conjunto de los trabajadores el perfeccionamiento y solamente con un trabajo diario, duro y a veces molesto, se conseguirán las metas que todo trabajador por cuenta ajena persigue: el bienestar y la justicia social.

Hacernos caso, la C.S.C. conoce los problemas del colectivo y sólo espera oír vuestras voces, acompañadas indiscutiblemente, de vuestro apoyo incondicional y todos en conjunto dejaremos de ser un colectivo silencioso que se inclina y vacila, según las circunstancias, hacia donde empuja el viento, sin emitir el menor lamento colectivo.

TENGAMOS VOZ PROPIA Y TRABAJEMOS EN CONJUNTO.

PARA CONSEGUIR EN LA COMPAÑIA LA POSICION QUE NOS CORRESPONDE Y NUNCA AQUELLA QUE NOS ASIGNEN, PARTES NO IMPLICADA EN EL COLECTIVO.

¿POR QUE ESTAMOS EN EL COMITE DE CONDIESEL?

No voy a explicar aquí los motivos que llevaron a plantearse la posibilidad de que los mandos estuvieran representados dentro del Comité de la empresa. Pero sí que he de decir que, después de unas reuniones y de estar 37 mandos afiliados a un mismo sindicatō,



era el momento para tomar una postura, fuera la que fuera, y así se hizo en una reunión en la que se votó si debíamos entrar o no en el Comité. Se votó por mayoría formar parte de este Comité. He de decir que en esta reunión habíamos de los grados 17-18-19-20.

Este fue el comienzo que llevó de una forma definitiva a preparar una lista para las elecciones sindicales que se celebraron el mes de julio del 87.

No fue fácil dar este paso, pero cuando hay personas con buena fe y las cosas se hacen por una buena causa, bien vale la pena hacerlo.

Salimos elegidos tres de la lista, cosa indispensable en un principio. Evidentemente no todos los mandos fueron a votar, porque si esto se hubiera dado hubiéramos salido cuatro o cinco, pero tres mandos formando grupo dentro del Comité ya tenía su importancia y, evidentemente, ya formamos parte de este Comité.

He de decir, que si en un principio podía haber alguna sospecha, en ningún momento hemos sido rechazados, y que nuestras opiniones, tanto a nivel individual como a nivel de grupo, han sido escuchadas. Y que alguna de ellas ha servido para acercarse a nuestra forma de ver según que cosas. Evidentemente en una democracia hay que aceptar la mayoría.

He de resaltar también que, dentro del Comité, cuando no hay acuerdos de unanimidad se hacen votaciones, y que al final son los trabajadores los que determinan lo que hay que hacer.

Evidentemente que todo lo que tiene relación con el Comité es de mi forma de ver las cosas, y que la actuación de estos tres mandos, no puede ni debe coincidir exactamente con la de otros miembros, a pesar de que como mandos tenemos unas obligaciones y que no por ello dejaremos de cumplir.

Dicho esto, quisiera puntualizar, que el mando intermedio somos un trabajador de Condiesel como los otros, con unas responsabilidades que hay que cumplirlas. En todo caso nos podemos plantear, si nuestras remuneraciones están de acuerdo con nuestra responsabilidad.

Esto de que somos del bocadillo está pasado de moda (por favor), lo que sí es cierto es que somos un enlace de unión entre los mandos superiores y los operarios.

La buena relación, y el grado de ésta servirá para que las nuevas tecnologías, controles S.P.C., etc., sean un éxito dentro de Condiesel. Así como la implantación de las células.

Y para terminar, he de resaltar que después de leer el informe de Felip Pintó, de fecha 26-1-88 sobre una conferencia celebrada los días 19 y 20 del mismo mes y or-

ganizada por el Institute For International sobre concepto y filosofía del J.I.T., me llamó la atención que en Hewlett Packard de Terrassa, con 75 empleados (30 M.O.D., resto se sobreentiende), y en la que predomina el personal con buena preparación (técnicos e ingenieros), sea la misma empresa quien está fomentando el que haya un Comité de empresa.

Y como punto punto final, por si algunos mandos no saben en qué comisiones trabajamos os lo recuerdo:

CHACON: Valoración y Reforma.

SAURA: Local Social y Calendario.

ALMECIJA: Economato y Convenio.

Un amigo de todos: SAURA

MANIFIESTO UNITARIO, COMITE, CENTRALES SINDICALES

El Comité en pleno y todas las centrales sindicales en él representadas, ante la negociación del VII Convenio MANIFIESTAN:

En primer lugar, valorar muy positivamente la actitud del personal en lo referente al apoyo que unánimemente mantiene para con la Comisión negociadora en defensa de sus intereses. Más aún, cuando la dirección de la Compañía ha adoptado una posición de provocación en la manera en que está desarrollando la negociación de este Convenio. Por eso hacemos un llamamiento a la sensatez de los trabajadores que, una vez más, se ve amenazada por el caciquismo de la Dirección.

Esta actitud no es más que la expresión de nuestra conciencia de clase y, a la vez, motor que nos impulsa para conseguir esas reivindicaciones que tanto ansiamos. No son peticiones infundadas, ése no es nuestro estilo. Son el resultado de una reflexión comeditada que garantizan mínimamente las aspiraciones de los trabajadores.

Por eso es que repudiamos la posición adoptada por la Dirección de la Empresa cuando, después de quince reuniones, lo único que son capaces de transmitir es lo que dejamos de ganar, o lo que ellos han dejado de ganar (que no pérdidas). De igual modo repudiamos ese caparazón tras el que se refugian cuando dicen que son los "ingleses" los que en este momento marcan la línea de la Compañía. Nosotros fuimos y somos perfectamente conscientes de que pertenecemos a una multinacional; sin embargo, y hasta que la cosa no cambie, nuestro Convenio lo negociamos en "Condiesel" y con la Dirección de "Condiesel", como siempre. Hemos de desenmascarar cuál es la verdadera dificultad de la negociación. No está a la altura desbarazarse de las respectivas reivindicaciones con argumentos que dicen ser ajenos a nuestra competencia.

También rechazamos cualquier tipo de amenaza. Si han de retirar la tabla que tan generosamente han ofertado, no habrá sido por

MANOSEARLA. Así es que si el día 15 de marzo deciden retirar su oferta, en correspondencia nos veremos obligados a replantearnos la nuestra. Y no nos da miedo responder con los mismos argumentos que se nos aboquen.

Las espadas están en alto; nuestra defensa es la solidaridad.

¡Compañeros! no vamos a renunciar a los derechos por los que la clase trabajadora está luchando.

**PORQUE LOS CONTRATOS
SEAN FIJOS**

**PORQUE NO NOS SANCIONEN
ECONOMICAMENTE EN LOS
PERIODOS DE ENFERMEDAD**

**POR EL DERECHO A DISFRUTAR
LAS VACACIONES**

**POR UN NIVEL SALARIAL DIGNO
POR LA REDUCCION DE LA
JORNADA**

**El Comité de Empresa
de Lucar CAV, S. A.**

Sant Cugat del Vallès
14 de marzo de 1988

DE COMITE DE EMPRESA A DIRECCION

TABLA REIVINDICATIVA DEL CONVENIO

La Asamblea general celebrada el pasado día 19/12/87 aprobó por mayoría los puntos que conforman lo que es la tabla reivindicativa del Convenio para el año 1988. Dichos dichos puntos son los siguientes:

- *Aumento Salarial*: 7,5% de la masa salarial, repartido linealmente. Revisión a partir del I.P.C. previsto.
- *Paga sobre la riqueza generada*: Aumentar la actual paga de Febrero a la cantidad de 100.000 ptas.
- *Indemnización por muerte o gran invalidez*: Un año de salario. En caso de invalidez parcial se percibirá seis meses de salario. En ambos casos sin distinción de sexo.
- *Baja de enfermedad*: 100% desde el primer día.
- *Duración del pacto*: Un año.
- *Reducción de jornada*: Reducir la jornada a 38 horas a la semana. Aproximadamente 72 horas de reducción al año.
- *Contratos temporales*: Dicha modalidad no debe superar el 5% de la plantilla. En aquellos puestos de trabajo que vienen siendo ocupados habitual y respectivamente por este personal, se les modificará su contrato pasándolos a fijos.
- *Incorporación de aprendices*: Incorporar el 1% de la plantilla como mínimo.
- *Derecho de las vacaciones*: No modificar dicho derecho como consecuencia de baja por enfermedad o accidente de trabajo.
- *Postestad del trabajador* en caso de despido improcedente de elegir entre la indemnización o el puesto de trabajo.
- *Modificar los siguientes artículos del actual Convenio*:
 - *Art. 24*. Las fechas de pago deberán ser el 4 ó 5 de cada mes.
 - *Art. 25*. Cuando exista coincidencia entre el anticipo semanal y el sábado sea festivo, dicho anticipo deberá ser adelantado al jueves.
 - *Art. 35*. El sistema de valoración debe incluir los grados 17 al 20, y a la mayor brevedad deberá redactarse las descripciones de dichos puestos de trabajo.
 - *Art. 42*. Anular el segundo párrafo completo.
 - *Art. 43*. Cambio a puesto de grado superior: Anular el segundo párrafo completo. Del tercero anular "por período superior" Cambio a puesto del mismo grado: Tener en cuenta la antigüedad en la sección y también los cambios efectuados por el personal para evitar que siempre sean las mismas personas las que cambien.
 - *Art. 55* Incluir dentro del plus de formación la parte correspondientes a las pagas extras.
 - *Art. 65*. Incluir cuando ello sea imprescindible el transporte y el comedor.
 - *Art. 67*. Los gastos de desplazamientos dividirlos en: largo recorrido y corto recorrido, abonando 66 ptas. por los primeros y 300 ptas. por los segundos. Anualmente se incrementarán con el I.P.C. previsto.
 - *Art. 74*. Incluir los apartados que faltan del Art. 64 de la ley 8/1980 de 10 de marzo.
 - *En el Anexo 9*, los números 1 y 2 deben incluir como motivo de licencia "tíos de la mujer del interesado" y "sobrinos". En el número 6 debe incluir "hermanos políticos".



Las Comisión por parte del Comité estará formada por: Prieto, que hará las funciones de Secretario, Tapia, J. García, Almécija, Martínez, J. Muñoz, Lafuente, Gutierrez, Montero y J. Pérez.

Asímismo, fue aprobada en la misma Asamblea cobrar el canon de negociación que fue fijado en 1.000 ptas. por trabajador. Esta cantidad deberá ser descontada de la nómina, del mes de Enero por la Empresa y entregada al Comité conjuntamente con el listado del personal que libremente haya optado (por escrito y firmado) a no permitir dicho descuento.

Como fecha de inicio de las negociaciones esta parte social propone el 7 de Enero de 1988.

El Comité de Empresa de Lucas C.A.V.
El Secretario

PRINCIPIO DE ACUERDO VII CONVENIO COLECTIVO

1.— Duración y vigencia del Convenio.

La duración del Convenio será de dos años, con vigencia desde 1º de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1989, ambos inclusive.

La Rep. Social adquiere el compromiso de no plantear ni iniciar contactos de ningún tipo en relación al comienzo de las negociaciones para un nuevo Convenio o Pacto hasta después del 1º de enero de 1990 ni de plantear a lo largo de los dos años de validez del presente Convenio peticiones de contenido económico de ninguna clase, con la excepción de la "Reforma de Grados", hasta tanto no se inicien las conversaciones para la negociación del mismo una vez finalizada su vigencia.

2.— Aumento salarial.

Con efectos a partir del 1. de enero de 1988 y con vigencia a lo largo de todo el año 1988, se ofrece un aumento salarial del 6,0 % aplicado sobre los valores de baremo vigentes a 31 de diciembre de 1987.

A partir del 1º de enero de 1989 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989, se aplicaría sobre los valores de baremo vigentes a 31 de diciembre de 1988, un incremento salarial igual al valor del IPC en su conjunto nacional previsto por el Gobierno para el año natural de 1989, más dos puntos.

Ambos incrementos salariales tendrán aplicación en forma porcentual en su totalidad y afectarán a los siguientes conceptos salariales:

- salario base
- plus valoración puesto trabajo
- prima fija (actividad 60.72)
- precio punto prima (prima producción)

- pagas extras julio y Navidad
- horas extras
- vinculación
- grupos de máquina

3.— Revisiones

A la finalización de cada uno de los años de validez del Convenio, es decir, 1988 y 1989 y dentro del mes siguiente en el que se produzca la confirmación oficial del comportamiento del IPC en su conjunto nacional, se procederá al abono en una sola vez de una cantidad equivalente al exceso del 4.00 % para 1988, y para el año 1989 del exceso sobre el IPC previsto para el mismo, diferencias que serán aplicadas para determinar la cuantía del abono sobre los siguientes conceptos salariales calculados en cómputo anual: salario base — plus val. puesto trabajo — prima fija (este último concepto únicamente para el personal semanal) — pagas extras.

Las probables revisiones previstas, de producirse, serán abonadas como se ha indicado en el párrafo anterior en una sola paga, pero el porcentaje de exceso será incrementado según proceda en los baremos vigentes a 31.12.88 y 31.12.89, con efectos de 1º de enero de 1989 y de 1º de enero de 1990 respectivamente.

En el supuesto de tener que efectuarse alguna o las dos revisiones anunciadas, éstas afectarían a los conceptos salariales indicados en el punto 2 del presente documento.

4.— Paga Lineal.

Se abonarán 35.000,- y 40.000,- pesetas lineales en los años 1988 y 1989 respectivamente. Las 40.000,- ptas. previstas para el año 1988 serán incrementadas en 10.000,- ptas en el supuesto de

que el valor absoluto de los beneficios de la Compañía, después de impuestos, sean en el ejercicio fiscal 1987/88, superiores a los del correspondiente al año 1986/87. De no producirse tal circunstancia el importe a percibir será de 40.000,- ptas., importe que además tendrá el carácter de punto de partida para posteriores actualizaciones. En caso contrario, es decir, que si se mejoran los beneficios, el importe a percibir serían las 50.000,- ptas. importe que adquiriría el carácter de fija para posteriores años.

5.— Indemnización por muerte.

A partir de enero de 1988, se amplía de seis a doce mensualidades la "Ayuda económica" contemplada en el art. 66 del VI Convenio, abonable indistintamente a viuda o viudo de operario en plantilla fallecido.

6.— Abono 100% desde el primer día de baja por enfermedad.

Desde el 1. de enero de 1988, se abonará el 100 % del salario real desde el sexto día de baja por enfermedad común, excepto en los supuestos de Hospitalización o Intervención quirúrgica en que lo será a partir del 1er. día.

Por su parte y de acuerdo con las facultades que en materia de control y seguimiento del absentismo contempla el vigente ordenamiento jurídico-legal, la Dirección adoptará todas aquellas legítimas medidas de comprobación de los procesos de baja que considere convenientes y apropiadas.

7.— Reducción de Jornada.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1800 y 1787 horas

DO PARA LA FIRMA DEL TIVO DE LUCAS CAV, S.A.

respectivamente para los años 1988 y 1989, (este acuerdo comporta la eliminación definitiva de los años bisiestos).

8.—Modificación articulado VI Convenio.

Art. 24.— El compromiso pasaría por modificar el texto actual en el sentido de que el pago sería para todo el personal el día 8. lo que implicaría el reparto de los recibos de salarios en una sola vez.

Art. 25.— Se acepta la propuesta del Comité.

Art. 42 y 43.— Se mantienen en su actual redacción, con la adición de que en el supuesto de

darse alguna de las circunstancias contempladas en el segundo párrafo del art. 42, se tendrá derecho a percibir la diferencia salarial existente entre los grados correspondientes al puesto de trabajo de procedencia y al realmente ocupado, sin que de ello se derive derecho alguno a la consolidación del cambio de grado.

Art. 45.— Se acepta propuesta Comité, pero limitada a dos candidatos como mínimo.

Art. 55.— Se acepta propuesta Comité.

Art. 65.— Se acepta incluir gastos de matrícula, pero no los de locomoción y manutención.

Art. 67.— Se acepta actualizar el concepto de gastos de desplazamiento al colectivo de personal que actualmente percibe 60 ptas. importe que pasaría a 180 ptas. con cláusula de actualización en función del IPC pasado.

Art. 74.— Se efectuará referencia al art. 64 del Estatuto.

Anexos.— Tratamiento permisos por sobrino, etc. Se acepta petición del Comité.

HORAS EXTRAS

Para cada uno de los años 1988 y 1989, la disponibilidad de un 1% de horas extras contemplada en el art. 15 del vigente Convenio pasará de ser necesario, dentro del último trimestre de cada año natural.



VII CONVENIO COLECTIVO DE LUCAS CAV

Un año más llegada la hora de hacer nuestro convenio con todo lo que ello comporta, de reivindicación, de lucha y lo que es más importante en nuestra empresa la unión de todos los trabajadores en apoyo de nuestras justas peticiones.

Todos estos años atrás han estado bombardeándonos desde los sectores económicos de la necesidad de hacer competitivas las empresas pues ante la entrada en la CEE se eliminaba la protección arancelaria paulatinamente hasta quedar en la libre competencia del mercado. Había que hacer más producción y mejorar la calidad a fin de poder competir con todos los mercados, pues bien estas condiciones se están cumpliendo, en los dos últimos años la producción ha aumentado el 25% y la calidad se está mejorando día a día mejorando sistemas y transformando la maquinaria.

Las reivindicaciones sociales que recogiamos en nuestra plataforma a pesar de que nos tilden de dogmáticos son del todo punto legítimas y justas y no hay que olvidar que buena parte de estas peticiones costaron en sus tiempos grandes luchas en su consecución hasta que nos las han ido cepillando por normativas decretos, sentencias, etc. aplicadas por sectores anti-obreros que son los que dominan en nuestra sociedad y que hacen que reiniciemos los procesos de lucha para tratar de obtener lo que ya era nuestro desde hace lustros. Ante la situación de futuro de la empresa, los muy importantes beneficios que estamos generando desde hace años la transformación de la maquinaria la mejora de las instalaciones la ampliación de la factoría de S. Cugat el reparto de importante beneficios para los accionistas y otra parte de los mismos a reservas hacen que hoy la empresa goce de una salud francamente buena lo cual como generadores de esa riqueza creada hicieramos nuestras peti-

ciones sustentadas en una sólida base para su defensa en la asamblea y ante la dirección de la compañía.

Por otra parte como algo nuevo y positivo es la participación tanto en la negociación como en la asamblea, en los paros etc. de una parte del colectivo de los grados 17 al 20 a pesar de que no todo el personal en este sector haya actuado de una forma clara en apoyo de nuestro convenio esperamos que en un futuro lo más cercano posible hayamos comprendido todos que si vamos todos juntos lograremos que se nos tenga más en cuenta en todos los temas.

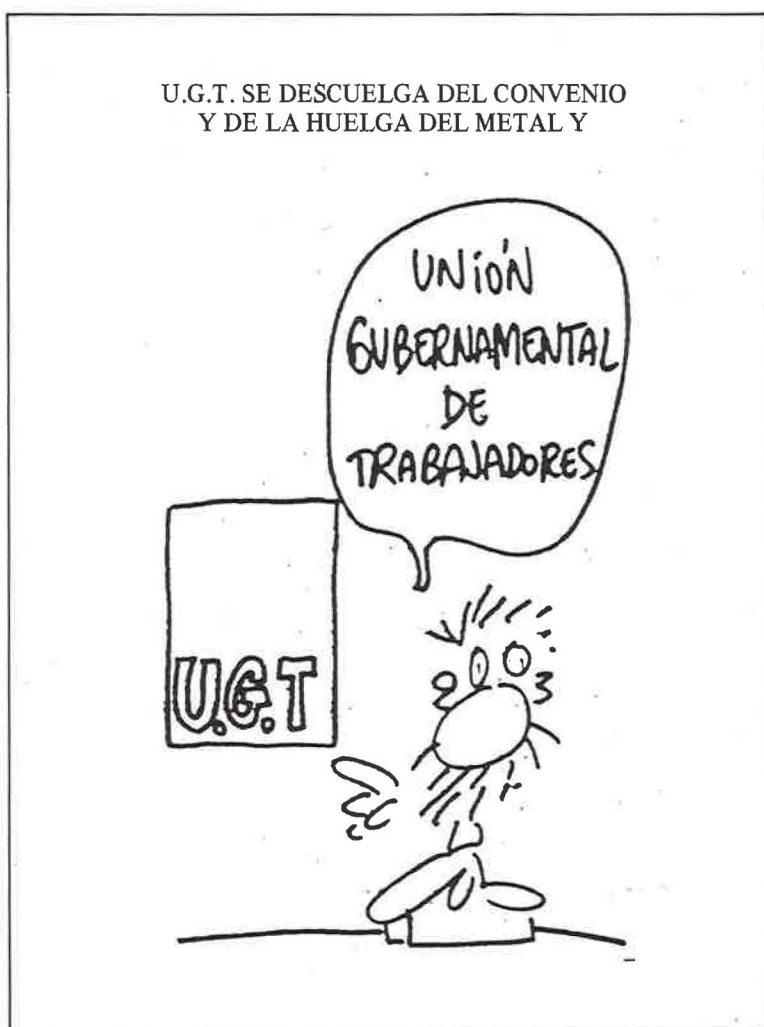
Con todas las razones expuestas llegado el día 19-12-87 se confeccionó una plataforma del todo punto lógica y coherente con una sólida aceptación por todo el personal y quizá lo más importante es que la empresa la podía asumir.

Iniciados los contactos y no las negociaciones puesto que éstas prácticamente no han existido pues negociar comporta el modificar puntos concretos llegar a acuerdos en otros y tratar de limar asperezas en el resto a fin de avanzar en pro del acuerdo definitivo.

Transcurridas 19 reuniones con la dirección se ha podido llegar al acuerdo que no voy a expresar si es bueno o malo cada uno de nosotros sabe hacer una valoración del acuerdo y como tal lo calificaremos aunque siempre queda esa cosilla de si se podría haber mejorado en algún punto concreto. Por lo demás llama un poco la atención las 19 reuniones que hemos tenido ¡eran necesarias! menos mal que los trabajadores lo tomamos con tranquilidad y a largo plazo.

L. Prieto
Secretario Comisión Negociadora

NEGOCIACION COLECTIVA



Negociación colectiva y bronca, convenio y huelga. Estos y otros conceptos, iban muy ligados. Hoy desde los pactos de la Moncloa, en estos diez años, es muy difícil, rara vez, tales conceptos aparecen vinculados.

Negociación colectiva y reunión de burócratas. Convenio y renuncia, son asociaciones de ideas que hoy definen mejor lo que la clase obrera obtiene de esta práctica sindical.

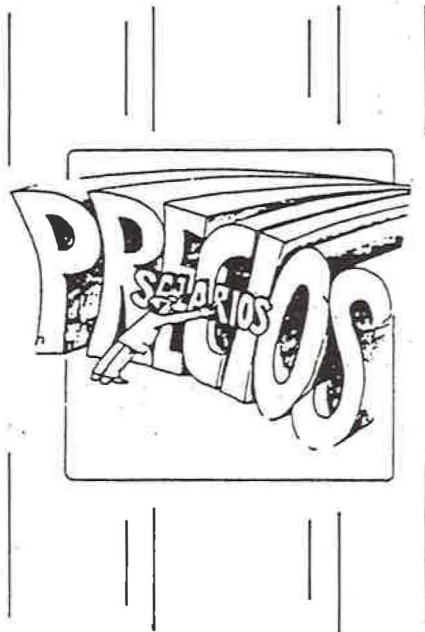
El paso del tiempo ha producido un cambio sustancial en lo que nos jugamos los trabajadores en eso de la negociación colectiva. Lo hemos conocido como ese momento interesante, en que empresas y sectores aunaban el esfuerzo de grupos más o menos importantes de trabajadores para presentar sus reivindicaciones y luchar por ellas.

BUROCRATAS AL SERVICIO DE LA PATRONAL

Una salvedad importante, ésta variación no se debe a un hecho natural, inevitable; la negociación colectiva no "envejece" no se hace obsoleta por el paso del tiempo. De herramienta de lucha se ha convertido en vehículo de mil miserias por la voluntad de unos sindicalistas, de unos sindicatos, de unos burócratas que al alimón de un gobierno P.S.O.E. procapitalista a ultranza han aceptado toda la filosofía, demagogia aparte, de que la crisis del capitalismo la paguen, y de que manera los trabajadores.

Frases que reflejan todo el contenido con el que los reformistas han intervenido estos años en la negociación colectiva como "sindicato que no negocia, sindi-

cato que muere", o esa de "más vale un mal acuerdo sin luchar que pelear sin saber que vas a conseguir", son una muestra de esa voluntad a que me refería.



Pero no sólo se ha producido un empeoramiento en las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera. También se han recurrido las normativas legales que anteriormente permitían a los sectores irreductibles de la clase obrera, a la izquierda sindical, presentar batalla allí donde tenían fuerza para ello.

Nuestra labor en la negociación colectiva era de una parte de denuncia de los chanchullos y renuncias de los reformistas, de otra en positivo levantar banderas contra corriente netamente anticapitalista y por conquistas inmediatas, allí donde nos era más posible. En el seno de los Comités, dentro de las fábricas apoyándonos y presionando por medio de la asamblea.

DE AQUELLAS LLUVIAS ESTOS LODOS

Pues bien, la reforma normativa ha ido en gran medida a cercenar ese reducto en el que la pelea era posible. Allí donde todavía Convenio, reivindicación, lucha, querían decir lo mismo.

Lo que hace cuatro años ni nos sonaba. Convenios de eficacia

limitada o convenios franja y a lo mucho lo situabamos en las peleas entre los reformistas, en negociaciones provinciales o interprovinciales nos ha mordido con fuerza dentro de las fábricas.

Sobran los ejemplos. Quien más, quien menos, hemos asistido con rabia al descuelgue de U.G.T., C.C.O.O. o E.L.A. de un Convenio al tiempo que firmaban con la empresa y nos contaban eso de: "Quien quiera le sean de aplicación las mejores del pacto de eficacia limitada, puede adherir se de forma individual..."

Con tanta zancadilla y contra-tiempo que nos podemos plantear para la andadura anual que la negociación colectiva.

ALGUNAS IDEAS QUE DEBEMOS REFORZAR

Debemos reforzar una idea básica que nos permita trabajar. Y ésta es que poco bueno se cuece hoy en los convenios provinciales o interprovinciales. En su gestación y firma los trabajadores somos puros convidados de piedra, a quienes a lo más que nos sacará y meterá en un amago de huelga a toque de pito. Mientras la izquierda sindical no consiga vapulear algunos de los cimientos ideológicos que hoy campean a sus anchas, pactismo, acuerdos marco, concertaciones, responsabilidad nacional, seguirán haciendo de los convenios una vía muerta para las reivindicaciones obreras.

Así que visto lo visto no gaste-mos muchas energías en laborar ese fangal.

Si hay algo en lo que sudar la camiseta, romper los ámbitos en que hoy se negocia, acercar la negociación a los niveles de fábrica, y ahí donde a la gente le es fácil que 2 y 2 son 4 y no 22, empujar con fuerza.

¿Sobre qué banderas y reivindicaciones comunes podemos trabajar la izquierda sindical. No se intenta acotar la lista pero algunas importantes podrían ser:

* *Por reforzar la lucha por la salud laboral, contra las horas extras. Por convertir en puestos de trabajo el mogollón de horas que hoy se meten en las fábricas.*

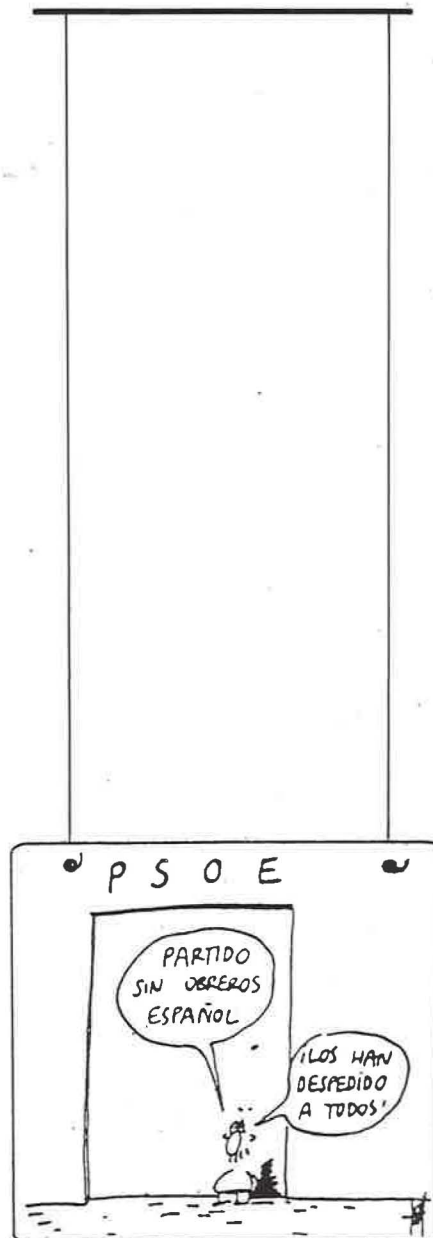
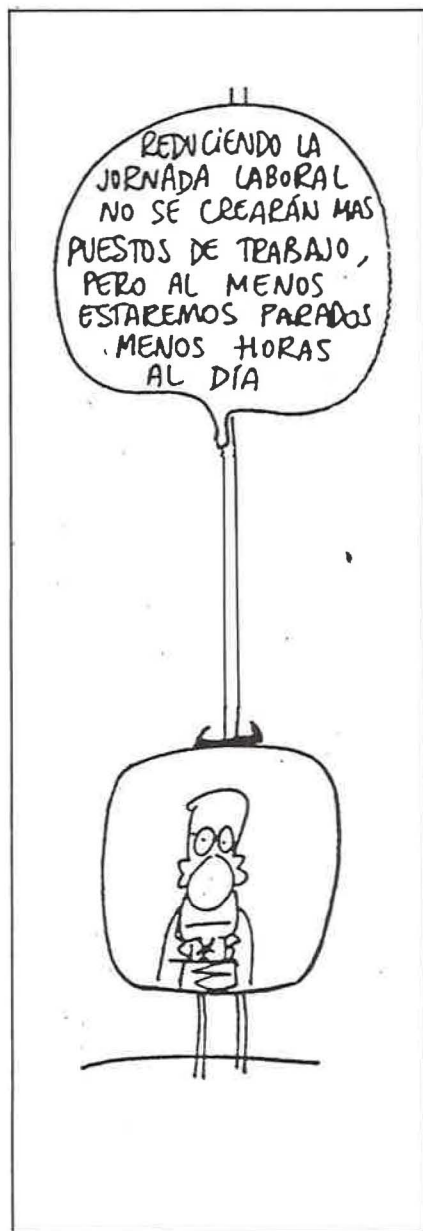
* *Podremos dar la cara y con más razones que un santo, por buscar la estabilidad en el empleo de los eventuales, que lo único que representan no es la ausencia de trabajo, sino la ausencia de voluntad de crear empleo digno.*

* *Tendremos que salir en los convenios y en todos los ámbitos en que sea necesario contra el trato vejatorio que a través de la contratación precaria se da a los jóvenes, con las prácticas, contratos para la formación, a las mujeres con el trabajo a domicilio, las reducciones de jornada... En todos ellos en defensa de la dignidad y de un trato igual para un trabajo igual.*

Ya se sabe, no es bueno hacerse más enemigos de los que se puede vencer, pero en nuestro caminar de hormiguitas, no se trata de hacérselos, los tenemos, Patronal, Gobierno y concertantes, son mucho toro.

Pero cambiar de raíz esta sociedad es más, y por ello estamos.

Coordinadora Unitaria de
Izquierda Sindical



HOMENAJE A PAULO FREIRE "PEDAGOGO DE LA LIBERACION"

El mes de febrero la Universidad de Barcelona rindió homenaje al profesor brasileño Paulo Freire, llamado pedagogo de la liberación.

Su obra "Pedagogía del oprimido", prohibida en España durante el franquismo, circuló a través de ediciones clandestinas y tuvo amplia repercusión en movimientos progresistas educativos de nuestro país. Freire fue encarcelado tras la victoria del golpe militar de 1964 en Brasil.

Freire, que ha enseñado en las Universidades de Harvard y Massachussets, y ha sido consultor de la Unesco, es profesor actualmente de la Universidad de Sao Paulo (Brasil).

El día 1 de febrero por la tarde en las escuela de profesores de E.G.B., de la calle Melchor de Palau y ante un auditorio de público tan masivo que no se cabía, tuvimos suerte de coger un sitio y poder verle y escucharle.

BIOGRAFIA

Paulo Freire nació en Recife (Brasil) en 1921. Su padre, oficial de la política militar de Pernambuco, era esperitista. Su madre era católica.

Paulo Freire aprendió a respetar la opinión de los demás viendo el respeto que su padre tenía hacia la fé religiosa de su esposa; de sus padres aprendió a dialogar en ese mismo clima de respeto, así mismo lo expresó él en la dedicatoria de su libro "La educación como práctica de la libertad" "A la memoria de mi padre y de mi madre, con ellos aprendí temprano, el dialogo; a la de mis hijos a quienes tanto quiero. Con ellos continuo el dialogo que aprendí con mis padres".

A los diez años tiene que marchar con su familia a Jaboatao. Allí conoció el hambre y comprendió el hambre de los demás. Siendo todavía niño murió su padre; el dolor y el sufrimiento le hicieron prematuramente hombre. En aquel momento pensó que había cosas que no iban bien en el mundo de los hombres y desde entonces se preguntaba lo que podía hacer para ayudarles.

Con grandes esfuerzos pudo

Era sorprendente ver como no llevaba papel, ni lápiz, ni apuntes, y hubiera podido estar hablando con nosotros todo el tiempo del mundo.

Al escucharle quienes tanto aprendimos de él, que ni siquiera hizo sentirnos discípulos suyos, hemos descubierto lo mucho que nos queda por aprender. Solamente una escuela centrada democráticamente en el educando y en su comunidad local, viviendo sus circunstancias, integrada en sus problemas, será capaz de guiar a sus alumnos hacia una nueva postura ante los problemas de su entorno..., identificándolos con su tiempo y con su espacio".

Treinta años más tarde, Freire se pregunta si "la escuela, la primaria, la media y la Universidad, en lugar de enseñar a aprender, nos sigue insistiendo, con sus rituales, sus comportamientos..., en general posiciones pasivas en sus alumnos. La escuela propone al educando la inmovilidad men-

tal tanto más que la física: el placer de no hablar, de no preguntar de no indagar, como si preguntar, dudar y buscar fueses pecados capitales.

Hemos podido averiguar los títulos de los últimos libros de Freire que los pasamos y recomendamos por su interés:

'LA IMPORTANCIA DEL ACTO DE LEER'

"DIALOGOS SOBRE EDUCACION"

"POR UNA PEDAGOGIA DE LA PREGUNTA"

'ESA ESCUELA LLAMADA VIDA'

'PEDAGOGIA DIALOGO Y CONFLICTO'

"MIEDO Y OSADIA: LO COTIDIANO DEL PROFESOR"



terminar la escuela secundaria y a los veinte años comenzó a estudiar derecho. A los veintitres contrajo matrimonio y desde ese momento empezó a preocuparse de los problemas de la educación. Paulo Freire siempre profesado un respeto hacia la persona de su esposa, de sus hijos, de sus alumnos, a quienes no quiere oprimir sino liberar. Su esposa ha sido todo en su vida-obra. Cuando Elza muere Paulo Freire sufre un inmenso dolor; ella era maestra y entre 1946 y 1954 dirige el Departamento de Cultura y Servi-

cios Sociales de Pernambuco en este contexto surgieron las experiencias que culminaron en 1964. Los resultados de esta experiencia fueron cortados por el golpe de estado que llevó a Freire a la cárcel primero y al exilio, después.

En 1980 tras dieciseis años de exilio vuelve a Brasil, que reinicia una nueva transición a la democracia en medio de ingentes problemas sociales. Su capacidad de estar presente como si no hubiese pasado nada se canaliza en dos universidades del estado de Sao Paulo.

Paulo Freire ha sido un hombre comprometido, ante una sociedad en las que hay gente opresora, ante ésta situación él tomó una postura: "donde quiera que estén estos oprimidos, el acto de amor está en comprometerse con su causa, la causa de su liberación.

¿QUE PRETENDIA PAULO FREIRE?

Su idea era no sólo enseñar a leer y escribir a los analfabetos, como normalmente se hace en las campañas de alfabetización; ni siquiera hacer del analfabeto un elector. Su proyecto era más ambicioso. no se trata simplemente de votar entre las distintas propuestas que hace la clase dirigente, sino de saber hacer un juicio crítico sobre esas propuestas y, sobre todo, que puedan pensar por sí mismos y elegir su propio camino. El objetivo es en definitiva la liberación del hombre.

El analfabeto debe comprender la realidad que le rodea, en parti-



RAFAEL MARTINEZ

cular la situación económica, social y política. Se trata como él dice de concientizar.

Según Freire, el hombre se hace sujeto por medio de una reflexión sobre su situación, sobre su medio ambiente. Cuánto más reflexione sobre la realidad, sobre su situación concreta, será más

consciente y estará más dispuesto a intervenir en la realidad para cambiarla. La experiencia que él adquirió en la lucha por la liberación le llevó a hacer esta afirmación: "Ningún orden opresor soportaría que los oprimidos pasaran todos a decir: ¿por qué?".

TRABAJO Y POBREZA

A caso alguien se pregunte por qué hablar del trabajo cuando la clase obrera y sus luchas no están de moda. Tenemos tres razones: porque la paz se construye sobre la eliminación de todas las alienaciones y el trabajo sigue siendo una de las alienaciones básicas en nuestra sociedad; porque precisamente no está de moda y porque nos da la gana.

Nos parece claro que debemos hablar de estos temas pero tenemos bastantes dudas en como definir hoy la condición obrera y sus proyectos de transformación social.

El punto de partida creemos que sigue siendo claro: el trabajo asalariado. La producción y distribución de bienes socialmente necesarios a partir de él se construye sobre la separación entre la persona y su trabajo. Hay una ruptura y extrañamiento entre la inmensa mayoría de la humanidad y el producto, el beneficio y el destino de su trabajo. La relación transformadora de la persona con la naturaleza no tiene como fin su autorealización humana ni el desarrollo armónico y solidario de las necesidades sociales; tiene como objetivo real el enriquecimiento de una minoría de la población. Esto es lo que hay, y de vez en cuando conviene recordarlo. Porque es difícil, como veremos, afirmar que de la clase obrera va a surgir inexorablemente una voluntad y praxis revolucionaria. Pero es seguro que una sociedad en la que la paz sea la consecuencia inevitable, natural, de unas nuevas prácticas de convivencia colectiva, tiene que estar construida sobre unas relaciones de trabajo distintas a las actuales.

Son afirmaciones contundentes, de principios que, sin embargo, no nos llevan demasiado lejos. Profundicemos algo más.

Parece que la clase obrera ya no es lo que era desde la perspectiva de sus condiciones de trabajo: aumento imparable del paro estructural, aumento espectacular de los trabajadores marginales, del trabajo a domicilio, sumergido, eventual, etcétera; reducción y desestructuración de las grandes unidades de producción (la fábrica difusa), robotización, aumento del sector servicios,...

Cambios en su trabajo, cambios en su cotidianidad: ya no vive separada del resto de la sociedad, ni genera como conjunto social un sistema de valores, de prácticas, de cultura alternativos; vive o sobrevive

en espacios urbanos mucho más heterogéneos en su composición social; y reproduce, en la medida en que puede, las pautas de consumo y conducta segregadas por la ideología dominante.

Y cambios en su organización como clase. Sus sindicatos y partidos salvo excepciones muy minoritarias han renunciado, al menos en la práctica, a cuestionar la compatibilidad con el orden social existente. Por otro lado sindicatos y partidos tienden a organizarse -y a organizar a la clase obrera- copiando la funcionalidad organizativa capitalista: verticalización, jerarquización, decisión en manos de los aparatos burocráticos, recelo (incluso rechazo) a la participación de las bases, etcétera. La clase obrera ha perdido sus prácticas organizativas alternativas y prefiguradoras de una nueva sociedad. La horizontalidad, la solidaridad sistemática, la participación colectiva.

Crisis de unidad también. La clase obrera esta atomizada, dividida, parcelada entre parados y empleados, estables y precarios, entre jóvenes y "viejos", entre categorías profesionales, entre manuales e intelectuales,...

Y crisis de comunidad. Ya no se puede sostener hoy que la clase obrera constituye un "nosotros" activo frente al bloque dominante; un grupo humano con una memoria histórica, patrones de conducta, mentalidad, símbolos y proyectos colectivos y distintos a los dominantes.

Y crisis colateral de la centralidad del trabajo en el sentido de renuncia a la autorrealización en el trabajo, de pérdida de la ética del "trabajo bien hecho"; el trabajo se percibe simplemente como un medio de supervivencia, y no sólo entre los jóvenes.

A partir de estos apuntes empiezan las preguntas, o quizás la pregunta sobre el sujeto del cambio social, sobre el sujeto revolucionario en un proyecto emancipatorio. Pues no parece previsible que la clase obrera, a partir del problema de la explotación en sus relaciones de trabajo vaya a hacer la revolución, pero ¿existen otras clases sociales que hayan asumido los rasgos y el proyecto de una transformación social emancipadora?

No está muy claro quién va a hacer eso que antes se llamaba revolución, pero si está muy claro que sin eliminar la explotación y la subordinación en el trabajo no se puede hacer realidad la emancipación.

En pie de Paz

LA ESCUELA

UN APARATO ESTATAL DE CONTROL SOCIAL

El sistema necesita individuos acostumbrados a no protestar, a aceptar las cosas sin cuestionarlas, a callar y obedecer. La familia y las escuela son las primeras que se encargan de "educar" a la gente en este sentido. El principio de autoridad es camuflado tanto en la familia como en preescolar bajo la excusa de la protección. Se niega el hecho de que el no-adulto tenga capacidad de decisión sobre determinados asuntos.

Más allá de los malos tratos, los "excesos" de disciplina y castigos, abuso de autoridad y de la manipulación ideológica de los contenidos de estudio, la represión en la escuela está en la función misma de ésta institución:

— La escuela hace que cada individuo interiorice las normas, los roles y los valores institucionales.

— El niño-a como objeto de educación (pasividad, consumismo) y no sujeto.

— La escuela es una institución separada, desvinculada del resto de la sociedad y ajena al medio en que se encuentra.

— Disciplina, horario, movilidad, (control del cuerpo: sentados-as durante horas sin moverse, correr o moverse en horas indicadas,...).

— Autoridad: director, profesores vigilantes, consejos de disciplinas...

— Gregarismo (sacrificio de la autonomía).

— Exámenes, rendimiento, competitividad, etc.

Y como para toda ésta institución estatal regida por sus leyes, ordenes programas horarios, calendarios, niveles, edificios, libros de texto, etc. y su organigrama de poder: ministro, subsecretario, direcciones generales, subdirecciones generales, gabinetes, consejos, juntas, servicios, secciones, negociaciones, delegaciones provinciales, inspección técnica...

El proceso represivo-educativo impone pautas de conducta basadas en la auto-anulación, el temor, la culpabilización, compulsividad, competitividad, resignación y autosacrificio, frustración e incomunicación. En definitiva, la despersonalización y la sumi-

sión del futuro adulto y la integración de los individuos en esta sociedad capitalista y estatista.

PARTIDOS POLITICOS Y LA REFORMA DE LA ESCUELA, PROFESORES Y PSICOLOGOS

De este modo todos los partidos políticos, desde la extrema derecha a la extrema izquierda, critican constantemente el sistema educativo y hablan de reformar la escuela, pero siempre para perfeccionarla en el sentido que a todos interesa para que cumpla mejor su función.

Así como todos los maestros, asalariados de la institución, funcionarios estatales, incluso algunos que se pretenden libertarios acaban cumpliendo también fielmente su cometido siempre integrador; y todo aquel "alumno-a" que no se somete, que se expresa como insociable, rebelde, destructor, etc., estratado, cuando todos los medios represivos normales ya no sirven, como un caso "anor-

mal" "desviado", "peligroso" y puesto en manos de los Psicólogos, para ir a parar a "escuelas especiales" verdaderos pseudos cárceles para niños rebeldes de conductas desviadas. Y se llega incluso, como en E.E.U.U., a suministrar drogas (sedantes, calmantes) y en algunos casos sustancias que llegan a producir los efectos de una lobotomía. Para mayor control y prevención de estos casos, están también los tests, las conductas vigiladas, etc.

¡ ¡Ah!! y también:

LA ESCUELA MATA

¿Cuántos niños-as se han suicidado este año?

Pero aunque estos casos (suicidios) sean los más espectacularés y tratados en la prensa sensacionalista, ¿cuánta vida se mata cotidianamente? La represión sutil y también brutal de toda posibilidad de autonomía y, por tanto, de individualización es continua.

Dossier Antirrepresivo



LA FAENA QUE CONDIESEL DA FUERA PONE EN PELIGRO LOS PUESTOS ACTUALES DE PLANTILLA

¿ECONOMIA SUMERGIDA, EMPLEO MARGINAL, CHOLLO EMPRESARIAL?

CONOCER, TENER DATOS, PRIMER PASO PARA DENUNCIAR

CAPITULO 1

Con frecuencia llegan a los miembros de la redacción de este Boletín compañeros que nos animan a escribir sobre la faena que Condiesel da fuera y denunciar el hecho por temer que pone en peligro los puestos de trabajo de la plantilla actual, por otra parte este trabajo generalmente no genera nuevo empleo, ya que la mayoría que lo hace ya trabaja en Condiesel o en otro sitio.

La respuesta que hemos dado desde esta redacción a estos compañeros, es de que también nosotros estamos interesados en el tema, pero como todo es preciso que nos pases todos los datos que se tengan, porque para hablar del tema sin temor a equivocarnos es necesario conocer, tener datos para poder denunciar con nuestro artículo.

Por nuestra parte hemos ido recogiendo la inquietud de los compañeros más conscientes sobre la situación, cada vez más molesta, y que ponen en peligro el puesto de trabajo de la plantilla actual, es por ello que estamos en relación también con entidades, y personas que pueden dar luz al tema.

El objeto de este tema es, por un lado darlo a conocer para que se vea el grave problema que esto puede acarrear a los trabajadores de plantilla, y por otro la falta de condiciones laborales y sindicales de las personas que reciben la faena de Condiesel (empleo marginal).

El valor más importante de poder hacer un buen artículo sobre esto, reside en que puede ser realidad gracias a la inquietud y responsabilidad de numerosos compañeros que van pasándonos datos e informaciones.

Por nuestra parte fieles en ser portavoz de libre expresión de los trabajadores estamos a disposición de recibir información y transmitirla.

A la vista de que la cosa no es fácil, no cabe la postura conformista de decir que por mucho que se destape y diga todo seguirá igual. Los problemas sólo persisten en la medida en que se dejan que existan. Una responsable y madura conciencia trabajadora nos obliga a preocuparnos por los problemas de la fábrica en la que trabajamos y poner los medios para que se solucionen.

Algunos compañeros que han tratado el tema con nosotros no nos dan datos pero se atreven a dar soluciones, diciendo que muchos de nuestros hijos parados podrían ser los que hicieran esta faena.

Otros nos cuentan que Condiesel factura a numerosos talleres legalmente y la faena de submontaje a un taller de Rubí, y éste a su vez la distribuye en pueblos como Sant Cugat, Rubí, Cerdanyola, etc.

En concepto de trabajos suministros y servicios exteriores el Año 86/87 se ha facturado la cantidad de 1.194.407.335 ptas. El 30% más que el año 85/86 y en comparación con el gasto del personal de plantilla, el gasto de faena del exterior supone casi un 40%. (Datos aproximados - estimativos).

Que en muchos de estos talleres hay trabajadores que hacen su trabajo de fijos de plantilla en Condiesel, y después en estos talleres hacen horas.

Que a otros trabajadores de categoría más bien alta les llevan la faena a su propio domicilio.

Que en definitiva esto no crea nuevos puestos de trabajo.

Que el trabajador que trabaja las ocho horas en Condiesel y luego fuera de Condiesel hace faenas para ella, son horas extras pero pagadas inferiores bastante al precio de horas extras en fábrica, e igualmente los otros trabaja-

dores-as, a trabajo igual salario inferior que en fábrica.

TERCER MUNDO DEL DEL TRABAJO Y CHOLLO DE LOS EMPRESARIOS

Las más absoluta indefensión de los trabajadores y el progresivo deterioro de las condiciones laborales son algunos de los aspectos menos divulgados de la economía sumergida. La discriminación legal y encubierta, además, de la evasión de impuestos y la descentralización del modelo productivo, la economía irregular a trastocado radicalmente las condiciones laborales de cientos de miles de trabajadores, que se encuentran en una desprotección legal y sindical propia del tercer mundo.



Aunque el trabajo y el producto son el mismo, las condiciones son mucho peores.

Un taller clandestino es una instalación, la mayoría de las veces, de lo más simple. Un lugar-zucho pequeño y a veces escondido en un sótano o garaje, o en el propio domicilio, donde no existen un mínimo de normalización



sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

Las jornadas son más largas y los sueldos mucho más bajos. En defensa de la dignidad, un trabajo igual para todos los trabajadores.

Se puede decir que trabajar así es una suerte embrutecedora.

POLITICA DEL GOBIERNO Y OFENSIVA PATRONAL.

Lógicamente los trabajadores cuando negocian sus convenios colectivos aspiran a mejorar o al menos a mantener el poder adquisitivo de sus salarios, a la reducción de sus jornada laboral, a la mayor estabilidad en el empleo y a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, pero frente a estas justas reivindicaciones se alzan las intransigentes posiciones de Patronal y Gobierno.

El empleo es el gran fracaso de este gobierno, y la crisis la estamos pagando los trabajadores, los parados, los pensionistas, los jóvenes y los sectores populares. Los grandes beneficiarios son el gran capital y la banca. En los centros de trabajo la ofensiva patronal busca otra vez reducir más

los salarios, dar más faena fuera, reducir plantillas y en definitiva buscar el aumento de los beneficios basándose en la sobreexplotación y el recorte de los derechos adquiridos por los trabajadores.

Es lógico que empresarios y banqueros aplaudan la política económica del gobierno, pero también muy significativo que cada vez sectores sociales más amplios se oponen a dicha política (Trabajadores, jornaleros, colectivos, estudiantes), etc.

Es a través de la unidad y la movilización que se conseguirán las reivindicaciones de los trabajadores.

Continuarán en próximo Boletín con más datos que recibamos y averiguemos.

REDACCION BOLETIN

HISTORIA DE SEXO

Cuenta la historia, que por allá el año 1988, en una región de lengua muy clara, vivía una familia compuesta por "6 miembros", varones por más señas que de "listos" se pasaban. Su lenguaje era único, ya que ninguno de ellos se aclaraba.

El padre y "cabeza" jarárquica "LLORE...ando" argumentaba, sin que nadie le recriminara su papel de jefe de ésta familia desorganizada.

Mientras le escuchaba, su hijo predilecto y más querido, sus "BELLO...tas" se rascaba.

El hermanastro de tal cabeza cuadrada, como si de la mente de un niño se tratara, escuchando, su tambor tocaba BUM, BUM, BUM, (más parecía el timbaler del "BRU...C" cuando le daba).

Vivía temporalmente con ellos un pariente muy cercano, de oficio "CALDE...rero", el oficio le venía de pequeño, por sus calen-

turas incontroladas.

El tío del que tanto se rascaba, de la película ni se enteraba, siempre estaba en fuera de juego, mientras en sus ratos de ocio el huerto "CABA...ba". Por último, el que hacía de contable de las riquezas generadas (vete a saber de que forma ganadas), iba de un lado a otro, como si de un "RECA...dero" se tratara.

Mal año atravesaba tal singular familia, tan avenida y al mismo tiempo tan desequilibrada, sus pobres argumentos convencionales, ni a los muertos resucitaban, todos, todos menos ellos veían como sus horas estaban contadas. Pero como esto que les explico no es un cuento, en que al final todos se casan (toda la familia eran miembros varones, la historia nos explica y detalla de que forma y manera acaba esta familia tan repudiada. Al padre lo desterraron, "LLORE...ando" como

si las entrañas le robaran. El hijo predilecto, se seguía manteniendo en que sus "BELLO...tas" mandaban, más con el tiempo el ataque de una úlcera le hacía desaparecer como la nada. El hermanastro, "BRU...to" en su ceguera temporal, a Inglaterra fue a parar, de bufón de las señoras, ya que no lo hacía mal.

El tío como si de un extraño ser se tratara, con Napoleón, el huerto del manicomio "CABA...ba".

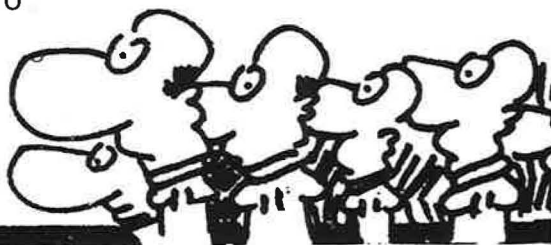
El singular y polifacético pariente cercano, soñando se "quedó" ver como se veía de "CALDE...rero" mayor de Lucifer y su estado mayor.

El contable de la familia cogió tal pájara, que en sus cuentas finales se desorbitó. Terminando por bailar una "SARDA...na", baile típico popular de la región.

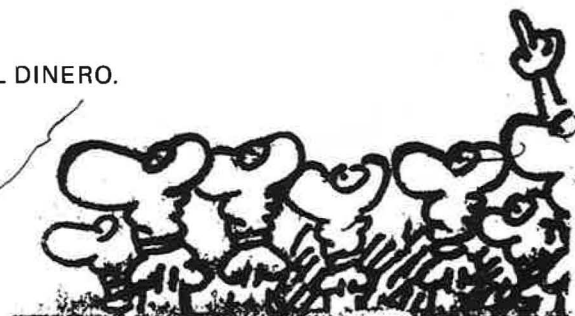
"Marzo - 1988, d. de J."



LA COMPAÑIA DESEA QUE SUS EMPLEADOS EN ESTE AÑO QUE HEMOS OBTENIDO 900 MILLONES DE BENEFICIOS, TENGAN SATISFACCION DE PERTENECER A LA MISMA. POR ELLO OS OFRECEMOS EN ESTE CONVENIO EL EXITO PRESENTE Y FUTURO DE LA COMPAÑIA Y EL MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.



EN NUESTRAS CASAS HACE FALTA EL DINERO. ¿QUE PASA CON EL AUMENTO ECONOMICO QUE PEDIMOS Y CON LAS PETICIONES SOCIALES?



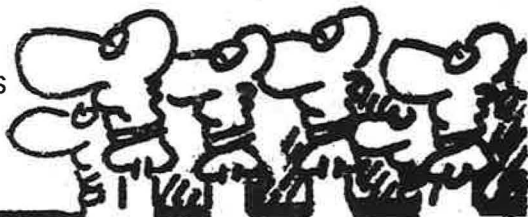
DEBEIS ENTENDER QUE ES MUY IMPORTANTE LA REESTRUCTURACION DE LA FABRICA, LAS INVERSIONES EN PLANTA Y EQUIPO QUE NOS PERMITA MAS CALIDAD Y BENEFICIOS.



¿PERO CUANDO COJONES SE NOS VAN A REPARTIR ESOS BENEFICIOS O SOLO ES PARA VOSOTROS LOS EMPRESARIOS? CUANDO LA EMPRESA FUE MAL COLABORAMOS E HICIMOS UN CONVENIO CERO.



TENEIS QUE PEDIR MENOS DINERO Y NO PERTURBAR LA PRODUCCION. ESPERAMOS QUE REFLEXIONEIS Y ACTUEIS CON SENTIDO DE RESPONSABILIDAD Y PRESTARNOS VUESTRA AYUDA PARA QUE NO SEA EL CLIENTE EN EL QUE REPERCUTA VUESTRAS ACCIONES REIVINDICATIVAS.



CREEMOS QUE COMO NUMERO UNO Y PORTAVOZ DE LA DIRECCION, ESTA EN SUS MANOS LA SOLUCION, Y SI LA EMPRESA PIERDE CLIENTES Y PRODUCCION ES POR SU MALA GESTION.

