

BOLETIN GRAFICO

REPRESION OBRERA

El día de _____, fueron detenidos en la residencia de los padres Obisotos de Pozuelo de Alarcón, un grupo de compañeros que allí se encontraban.

El cabo de _____ meses ha salido la petición fiscal, en la que se descubre este régimen con su auténtica cara, la de fascista al servicio de los capitalistas para explotación de los obreros.

A estos compañeros, acusados de defender los intereses de los trabajadores, que han demostrado siempre la honradez que lleva implícita un obrero consciente, que se han sabido ganar la admiración y la confianza de sus compañeros allí donde han trabajado, si régimen, este régimen que oprime y asesina al pueblo español, quiere imponerles unas condenas monstruosas, como si fueran vulgares criminales.

Estas condenas son:

Marcelino Camacho (despedido de Perkins)	20 años
Esteban Saborido	20 "
Nicolas Sartorius Alvarez de Bohorquez..	19 "
Francisco Garcia Salve.....	19 "
Fernando Soto.....	18 "
Juan Marcos Muffin Zapico.....	18 "
Francisco Acosta.....	12 "
Miguel Angel Zamora.....	12 "
Pedro Santiesteban.....	12 "
Luis Fernandez Castilla.....	12 "

SUMARIO:

Unidad: pasos para lograrla	pág. 2
Crónica de ABC	" 4
Los convenios colectivos	" 5
Situación en Rivadeneira	" 8
Conflicto en "Bruño"	" 9
Cárcel de Alcalá: huelga de hambre ...	" 9

unidad: pasos para lograrla

El desarrollo de la lucha durante los últimos años en Artes Gráficas nos permite analizar el porqué del auge de las acciones en la rama en unos momentos determinados (huelga del 3 de noviembre de 1970, huelgas de Altamira, Ficheros Médicos y Hausser y Menet) y el porqué de la situación de crisis de estos momentos, patentizada, sobre todo, en la pasividad de los trabajadores de la rama frente al convenio.

Es importante analizar que aquellos momentos de auge fueron posibles por la existencia de una organización de clase, las comisiones obreras, que sin ser la auténtica si era lo suficientemente fuerte como para organizar a los hombres más conscientes cara a una tarea común.

La situación actual de crisis y desorganización a nivel de la rama se identifica con la serie de errores de Comisiones Obreras en sus planteamientos y desviación de los auténticos intereses de la clase obrera; la incorrecta utilización de las plataformas legales que derivó en un desmoronamiento de las direcciones sindicales para desenmascarar al sindicato, la inia y elevar la conciencia de los trabajadores e imposibilitando en la práctica su organización.

Este brevísimo análisis de la actuación de Comisiones Obreras como única organización de clase existente en la rama debe servir de base a la unidad basada en unos correctos planteamientos de lucha y llevada a cabo a partir de las propias experiencias de los trabajadores.

Nosotros somos conscientes de la necesidad de la unión en la lucha de todos los los hombres con conciencia para conseguir una auténtica organización de clase que permita analizar correctamente las luchas por la emancipación de la clase a partir de sus reivindicaciones más concretas.

La actual paralización de Comisiones Obreras nos lleva a ponernos a trabajar cara a conseguir, mediante una unidad no de palabra sino de hechos, el resurgir de esta organización de clase revitalizada con el análisis de las experiencias de su actuación anterior.

Nos servimos del "Boletín Gráfico" para hacer patente nuestra seria preocupación y auténtica disposición cara a lograr de inmediato la organización de clase que nuestra rama, como todas las de la producción, necesita, con carácter urgente, para hacer efectivas sus luchas ante la patronal y el fascismo.

Todo lo dicho anteriormente no serían más que palabras vacías dichas que a menudo dan co del Movimiento Obrero si no empezáramos a trabajar para conseguir la unidad tan necesaria. Entendemos que esta unidad debe partir de unos mínimos presupuestos que definan nuestra posición en la clase obrera ante el régimen fascista.

Estos presupuestos que tenemos que discutir entre todos, están basados en los tres puntos siguientes:

- Auténtica representatividad
- Organizaciones de clase estable, unitaria y con la necesaria independencia
- Posición ante el Sindicato Vertical

ALTERNATIVA REPRESENTATIVIDAD.-

En el primer número de este boletín se empezó a desarrollar mínimamente el concepto que nosotros como grupo entendemos por auténtica representatividad.

Esquema que debe partir de la formación y consolidación de comisiones de empresa fuertemente vinculadas con todos sus compañeros, que recojan en el momento las reivindicaciones más sentidas por ellos, elaboren a partir de ahí plataformas reivindicativas que posibiliten la elevación de la lucha y el aumento de conciencia en las empresas.



ORGANIZACIÓN DE CLASE ESTABLE, UNITARIA Y CON LA NECESARIA CLANDESTINIDAD.-

Entendemos las Organizaciones de clase como la coordinación de las comisiones de empresa que permitan una extensión de las luchas, una mayor información obrera, una solidaridad, un aporte de experiencias y una homogeneización de la táctica e seguir para potenciar e incrementar la lucha con los presupuestos que defienden en todo momento los intereses obreros a corto y a largo plazo.

En ese aporte de experiencias al que antes aludíamos quedan recogidas aquellas que favorezcan crear comisiones en las empresas en donde uno o varios hombres conscientes se entreguen a esta labor.

Estable. Las organizaciones de clase deben analizar cada una de las acciones así como su propia práctica cara a comprobar si aquellas potencias al nivel de lucha e incrementar la organización, dando así continuidad a la lucha. A medida que la organización de clase se plantea acciones, debe recoger las prácticas de cada una haciéndose con ello cada vez más fuerte y más reconocida por los trabajadores, sintiéndola como su auténtica organización.

Unitaria. La Org. de clase tiene que servir para organizar a todos los trabajadores y sean recogidas y discutidas todas las reivindicaciones sentidas por la clase obrera.

Necesaria clandestinidad. En cada momento la Org. de clase tiene que tener unos métodos de trabajo que correspondan a las características de represión fascista que sufre el país, sin que se merme por ello el imprescindible trabajo dentro de la clase obrera que permite su movilización.

La clandestinidad referente a los grupos de empresa viene determinada por la táctica de lucha que lleve la comisión de la misma, en lo que hay que tener en cuenta la experiencia de lucha de la empresa, y a nivel de coordinación, la clandestinidad debe ser total.



POSICIÓN ANTE EL SINDICATO VERTICAL.-

El sindicato vertical fascista ha demostrado muchas veces lo que es: algo que ha sido creado: un órgano de defensa de los intereses de los burocratas y que ateneza la lucha de los trabajadores. Es claro que la clase obrera ni está ni siente como suya al sindicato y esto se lo ha demostrado su propia experiencia, por lo que si no están los obreros en él, habrá que utilizar las plataformas legales sólo en la medida que nos sirvan para avanzar a nuestra clase y a continuación darle una alternativa: su propia organización. Este planteamiento que no es este el momento de desarrollarlo, nos obliga a tener una posición de boicot al S. V.

Con todo esto queda por nuestra parte evidenciada la necesidad de la unidad y creemos habernos puesto en marcha cara a su logro a corto plazo.

Se han comenzado los preliminares del Convenio Colectivo, tras la denuncia del mismo.

Por primera vez se dejan a un lado los dictados del sindicato vertical, el fiel servidor de la patronal y del Régimen fascista, y se ha comenzado por una amplia consulta a todos los trabajadores de los distintos sectores.

Los hombres más conscientes del Jurado y de los Enlaces, frente a otros criterios "legalistas" y conservadores (¿de qué?) que hasta ahora han servido de freno a la participación amplia de todos los trabajadores en la manifestación y gestión de sus intereses; quisieron actualizar y reforzar su representatividad, con la creación de una comisión asesora nombrada por los enlaces y confiada a los trabajadores, formada por compañeros sin cargo sindical alguno.

Dado que en las elecciones pasadas hubo una considerable abstención si bien no llegó a cuajar el boicot total a ellas y al Sindicato, por falta de madurez en el conjunto, la representatividad de varios enlaces y jurados era muy relativa (varios votos), por lo que gran parte de los trabajadores no se sentían identificados con los cargos sindicales.

Reunida la comisión deliberadora (jurados) y la asesora (enlaces y no enlaces) se acuerda como punto base la consulta a todos los trabajadores.

Esta consulta se realice por medio de una encuesta en la que cada trabajador ha expuesto su criterio sobre los aspectos consultados.

Si bien hubiera sido más idóneo la celebración de una asamblea de todos los trabajadores, que es la manera más correcta de llegar a los acuerdos, en la lucha por nuestras reivindicaciones, por ser la más directa de las formas de participación.

El éxito de esta consulta refleja el enorme deseo de todos los trabajadores de participar y apoyar el logro de sus reivindicaciones.

De mil cuatrocientas fichas recogidas en Madrid, el noventa y cinco por ciento refleja una homogeneidad basada en la discusión por secciones, sobre los criterios a seguir en el convenio.

Las cuatro mil pesetas de aumento mensual pedidas, responden simplemente a las estimaciones de mermas salariales, descuentos en la seguridad social, utilidades, y a la creciente carestía de la vida, que como siempre sólo corre a cargo de los trabajadores, ya que las empresas lo enjugaron y aumentan con la subida de publicidad, periódicos, etc.

Del clima de unidad por la lucha de nuestros intereses, que consigamos mantener, depende casi totalmente las posibilidades de consecución de las reivindicaciones concretas.

La utilización del convenio en ABC por los trabajadores, va a permitir la elevación del nivel de conciencia y la unidad de los mismos, tanto a partir de la situación de la empresa (nivel de conciencia, grado de organización y experiencia de lucha) analizada por nuestros compañeros conscientes en ABC.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Para comprender bien el nacimiento de los Convenios Colectivos por el del 24.IV.58 es necesario ver el paso dado de las Reglamentaciones Laborales antes existentes, sin participación de los trabajadores, a la forma abierta de los Convenios Colectivos.

Su causa no es debida a una apertura democrática del régimen, como se pretendió hacernos creer sino que respondía a las propias necesidades capitalistas de abrirse paso en Europa y para lo cual necesitaron poner una "cortina" a su fascista política; así pues este es el porqué de este cambio de las Reglamentaciones Laborales por la implantación de los Convenios, algo parecido a lo que sucede actualmente respecto a las tan cacareadas asociaciones, con la vista puesta en el Mercado Común y que desde un principio se vio cuál es su verdadero objetivo.

Es también por estas fechas cuando se forma el gobierno Opus y cuando aparece sobre el panorama económico español el Plan de Estabilización que confirma la relación económico-política antes indicada.

Se ve entonces la necesidad de renovar las arcaicas formas político-laborales y adoptar unas nuevas más en consonancia con las modernas estructuras europeas, tratándose en definitiva de dar una aparente autonomía a la operación de los organismos económicos sin que éstos dependan directamente del Régimen aunque en realidad sean controlados por él.

Pero para darnos cuenta de la realidad de esta nueva situación política es importante indicar que es entonces (en 1959) cuando aparece la Ley de Orden Público y al año siguiente las leyes de Conflictos Colectivos y de Bando de Terrorismo destinadas a contrarrestar el pequeño margen democrático que los convenios colectivos podían posibilitar.

Es significativo también que ante el uso que la clase obrera estaba haciendo de los Convenios aparece más tarde, el 28-11-67 una ley sobre congelación de salarios y limitación de las negociaciones de los convenios, que entre otros dictámenes, destinados a dar una mayor rigidez y estrechez a los convenios y a restringir el uso de éstos por la clase trabajadora, establece además un tope máximo del 5,9% en la subida de salarios.

En el 69 ascienden los topes al 6,5 y al 8% de tal forma que los convenios que superasen tales cifras habrían de necesitar para su efectividad, aprobación del Delegado de Asuntos Económicos, siendo esta medida puramente teórica pues, en el supuesto que así ocurriera, el Sindicato o el Régimen (no hay diferencias) se encargan de poner el muro para cortar estas posibilidades.

Esto ocurre, pues de todos es sabido que los Convenios Colectivos están encasillados en el Sindicato, por lo que todas las negociaciones han de efectuarse a través de elementos sindicales, que no son ni mucho menos los más indicados para servir a los intereses de los trabajadores, al contrario, innumerables experiencias lo corroboran, es allí precisamente donde se encargan de destruir las reivindicaciones obreras e imposibilitar la libre expresión de nuestros intereses.

La Ley Reguladora de Convenios Colectivos señala: "El objeto de los Convenios es el de aumentar el sentido de justicia y lograr una mayor colaboración entre empresarios y trabajadoras, así como el aumento del nivel de vida y de la productividad".

Pero como todas las leyes españolas, y esto es muy importante, tiene al final una cláusula que concede pleno deracho de decisión a los organismos superiores (en este caso el sindicato) y dice: "No serán admitidos todos aquellos convenios que atentan contra la economía del país", que por supuesto desde todo lo anteriormente dicho, y por supuesto son los organismos y autoridades "competentes" los que dictaminan así, haciendo y decidiendo tal y como convenga a los intereses de los capitalistas y empresarios, que al fin y al cabo son sus propios intereses.

Analizando la mecánica de los convenios nos damos perfecta cuenta de que en ningún momento suponen un avance democrático para nosotros, tal y como el régimen los ha concebido y que este avance sólo lo podremos lograr mediante nuestro esfuerzo y nuestra lucha utilizando los convenios sólo para defender nuestros intereses, aumentar nuestra conciencia y crear nuestras propias organizaciones al margen del sindicato vertical.

La reestructuración de los convenios está planteada de manera que sea la negociación legal (desde su punto de vista) más inmediata entre los patrones aplicados en la producción: empresarios y trabajadores, de tal forma que cualquier otra negociación que no se lleve a través de ese cauce, entienden, no será válida; observamos, de momento, que se nos impone el camino que a ellos les conviene para que no nos salgamos de él.

Se forman dos comisiones: la económica (empresarios) y la social (trabajadores, técnicos y administrativos). Cada una de ellas está formada por unos representantes y una serie de asesores. Estos asesores son propuestos al Sindicato por cada una de las comisiones y es el sindicato el que los aprueba o no como tales. Es fácil suponer lo que pasa entonces. Cuando la comisión social propone unos asesores que no son gratos al sindicato éste no les acepta, por lo cual han de proponer otros que le agraden; y, sin embargo, cosa curiosa, esto mismo no pasa nunca con los asesores de la patronal.

Posteriormente cada comisión hace una serie de propuestas, compitiendo, y como no, a la autoridad sindical la validez o no de éstas.

No es necesario esforzarse mucho para ir comprendiendo la enorme utilidad que tiene el Sindicato... para los patronos naturalmente.

Una vez admitidas las propuestas que ellos entienden se tienen que referir únicamente a las circunstancias que tengan relación con la producción (aquí procuran eliminar muchas cosas), se forma la comisión deliberante que consta:

- De un presidente: propuesto por el delegado de Sindicatos (nacional, provincial, empresarial..., según sea el convenio).

- Un secretario: nombrado a dedo por el sindicato

- Y los delegados y asesores de los trabajadores y empresarios

Como fácilmente podemos observar el Sindicato es el que dirige y organiza todo, estando los trabajadores mínimamente representados siendo al fin y al cabo a quien directamente atañe, estando en cambio la parte empresarial bien representada, pues no se ha dado nunca el caso de que un trabajador fuera nombrado presidente o secretario, y muy frecuentemente son empresarios y oligarcas del régimen, cosa totalmente ilógica si el sindicato

estuviera creado para lo que ellos dicen que ha sido creado y regularé impu-
cialmente las relaciones entre los empresarios y los trabajadores; esto, como
es inútil repetirlo, pues todos conocemos la actuación del s.v.

Es interesante indicar que a la representación de los trabajadores le
viden, restringiendo aún más su representación, al constar de técnicos, ad-
ministrativos y trabajadores, algunos de los cuales suelen ser fieles servi-
das de la parte capitalista.

En el caso de que hubiera acuerdo, el convenio lo revisa el delegado de
sindicatos y tras su firma en el Consejo de Ministros y posterior publicación
en el B.O.E. entra en vigor.

En el supuesto de que no hubiera habido acuerdo, pasa el convenio al
Estado de Trabajo o Delegación de Trabajo y se dictan normas de obligado
cumplimiento, (laudo), medida que cada vez se va aplicando con más frecuen-
cia, lo que es un claro exponente de que los intereses capitalistas cada
vez encuentran mayor oposición por parte obrera y que dichas normas obtem-
peración de las luchas obreras pues es donde se dictan más normas de obligado
cumplimiento dando se dan más luchas obreras.

También se pueden suspender las negociaciones por fraude, presión de
un grupo sobre otro,.... pues en determinados casos puede interesar a los
empresarios dicha suspensión.

La duración, si no se especifica, será de dos años renovable si no se de-
nuncia antes de los tres meses de su término, aunque hay convenios que se re-
visan anualmente y algunos hasta semestralmente.

Como se habrá podido comprobar esta mecánica aparta casi totalmente de
las negociaciones del convenio a los obreros, haciéndose de tal forma que
nuestra participación en tales negociaciones sea prácticamente nula, y estar

- Porque no hay posibilidades reales de que todos los trabajadores par-
ticipemos, ya que incluso nos niegan unos locales que nosotros hemos
pagado, y que por otro lado cínicamente nos dicen que el sindicato es
nuestro.
- No nos dejan celebrar asambleas de todos los trabajadores, pues impide-
yen los resultados de que los obreros podemos tener esta forma de ex-
presión y una participación directa para defender nuestros intereses.
- Porque no tenemos medios legales de presión frente a la empresa, como
es el derecho a la huelga, necesario para defendernos de los patronos.
Siempre hay que decir que siendo ilegal la huelga en este régimen, en
España uno de los países con más conflictos colectivos.
- Porque en general carecemos de una auténtica representación como ya
observábamos antes, al estar el régimen y los sindicatos claramente a
favor de los empresarios.

Ante toda esta exposición de cómo son y cómo se hacen los convenios, cabe
preguntarse ¿negociamos los convenios con lucha o sin ella? Tenemos una gran
mayoría, todos los que se han tratado por vía legalista no han resuelto nada y los
trabajadores conscientes y honrados que noblemente han pretendido defender

nuestros intereses, han sido apartados y lo que es peor encarcelados,

Por el contrario los convenios que se han hecho con lucha real por parte de los obreros: Vigo, Construcción de Granada y Madrid, Metal, Banca, - Sest, Ferrol, Eatón Ibérica, Imanasa, etc., han conseguido sus objetivos y lo que es más importante, mostrar que la clase obrera movilizada y unida puede derribar las barreras que se nos colocan.

Los convenios que es un arma de explotación capitalista, nosotros con nuestra actitud de lucha y unidad podemos convertirla en un arma de doble filo y utilizarla para la defensa de nuestros intereses, escogiendo la forma más indicada de lucha en cada empresa con arreglo a la situación de cada una, no dejando en ningún momento que nuestros representantes sean absorbidos por la estructura sindicalista.

¡UNÁMONOS POR NUESTROS INTERESES!

R i v a d e n e y r a



Algunos trabajadores de Ríbadeneira tenían una mejora concedida por la empresa, que les suponía en la práctica una hora extraordinaria, pues consistía en permitirles comer dentro de los talleres y no descontarles nada por ello.

Esto, tenemos que decirlo pronto, es una forma de superexplotación del siglo pasado, pues hay que decir que estos obreros trabajan desde las 8 de la mañana hasta las 8, 9 ó 10 de la noche. Pero a pesar de esta consideración nuestra, los trabajadores tenían como una mejora el que les permitieran descansar de media a una hora para comer, pagándosele la dirección.

Arbitrariamente, la empresa decide quitarles esta mejora, alegando que era insano comer en los talleres a estas alturas!, y planteándoles que debían salir a comer fuera de la empresa (no tienen comedores) y que se les descontaría el tiempo que estuvieran fuera.

Ante esto, una parte importante de los obreros deciden irse a su casa a comer, aunque tardasen dos o más horas, pero otros se quedan a comer por los alrededores para faltar el menos tiempo posible. Lamentablemente los compañeros de Ríbadeneira no han actuado conjuntamente, pero pronto comprenderán que es necesario estar unidos y organizados en la empresa para conseguir sus auténticos intereses.

Hay que decir que a la empresa no le interesa que se pierdan dos horas para comer y lo ha comprobado con la medida tomada, pues con el cierre de las revistas, algunos días les pilla el toro.

En los primeros días hay una gran confusión entre los obreros que no saben qué hacer, y la empresa en vista de los perjuicios que le causa la pérdida de horas extras, se vuelve atrás de su decisión. En este cambio de la dirección también influyó un poco el jurado de empresa, que "ruega" se vuelva atrás. Al final todo queda como antes.

NO DEJEMOS QUE MANIOBREN
CON NOSOTROS

conflicto en "Bruño"

Escuelas Profesionales del Sagrado Corazón de Jesús (léase Bruño) es una empresa que dedicándose a la edición de libros es al mismo tiempo "escuela" de Artes Gráficas. Estaba antes enclavada en la calle Castelló, pero, por ampliación de la misma, fue trasladada a la zona de Peña Grande. Al realizarse este traslado se ofreció a los trabajadores, unos 50, la jornada continuada para resarcirlos de ir a trabajar más lejos.

Esta empresa pertenece a los curas ya hace unos meses cambiaron de director, al entrar el nuevo planteó la necesidad de volver a la jornada partida. Los trabajadores se negaron, y al continuar éste con su idea e intentar obligarles a ello, los obreros declararon conflicto colectivo, conflicto que fue totalmente abortado por el Sindicato Vertical con buenas palabras; diciéndoles: "que la empresa volvería a concederles la jornada continuada", "que no era bueno ponerse enfrente de la empresa", etc. Esto resultó un engaño total y no sólo eso, sino que a partir de ese momento la empresa comenzó a castigarlos con pérdida de horas extras, gratificaciones, e incluso amenazas de despido, si no accedían a sus deseos.

Por estas presiones algunos trabajadores cedieron y se amoldaron a lo que quería la empresa, pero otros no continuando en su postura firmaron con la misma habiendo comprendido que lo que intentan es arrebatarles unos derechos adquiridos.

Una vez más, tenemos al sindicato vertical fascista defendiendo a los patronos y perjudicando a los obreros, haciendo frenar la lucha ahora concretamente en BRUÑO.

COMBATAMOS AL SINDICATO VERTICAL
ORGANICÉMONOS EN NUESTRAS EMPRESAS

En la cárcel de mujeres de Alcalá de Henares las presas han estado en huelga de hambre motivada por las continuas represiones e injusticias a que son sometidas. La huelga comenzó a raíz de una crisis nerviosa de una de ellas ante la que las funcionarias dijeron a un grupo de políticas y comunes que la redujeran, a lo que estas contestaron que eso no era su obligación y que lo hicieran ellas que para eso les pegan. Debido a esta negativa, al grupo le fueron impuestas sanciones y fueron enviadas a celdas de castigo, donde se inició la huelga.

Con engaños y falsas promesas, las funcionarias lograron

que algunas de las comunes abandonaran la huelga, pues les dijeron que no les sería aplicada ninguna medida disciplinaria. Sin embargo, a algunas de ellas se les ha aplicado la ley de Vagos y maleantes, impidiendo a una salir a la celda una vez finalizada su condena. Por esto motivo el día 11 de noviembre aún permanecían en huelga dos presas políticas, a las que les ha sido negada las visitas de sus abogados.

Compañeros, es necesario conocer y difundir las arbitrariedades a que se somete en las cárceles a los trabajadoras que luchan por lograr nuestros intereses. Son privados de toda clase de libertades incluso, como hemos visto, de la posibilidad de defenderse.