

CC.OO.

Comissions Obreres

DESEMBRE 1978

1

edita: Federació d'Aigua, Gas i Electricitat

NOVA LLUITA

★ UN BUTLLETÍ AL SERVEI DELS TREBALLADORS DEL RAM
CONTRA EL FEIXISME, PER LA DEMOCRÀCIA, CAP AL SOCIALISME

PLAN DE UNIFICACION

DEDOS
FONS
A VILADOT

**¿ QUE
ESTA
PASANDO ?**

QUÈ ÉS L'ESCOLA CATALANA ?

És l'escola que parla, pensa, escriu, estudia, etc., en català i que ensenya i fa conèixer Catalunya i les seves coses: la gent, la llengua, la geografia, la història, la cultura, la literatura, els costums, l'art, l'artesanía, etc.

Ara hi ha un decret que permet que això sigui una realitat.

DEMANÀVEM CATALÀ A L'ESCOLA

Ara ja hi ha entrat de manera oficial.

La insistència de tots els catalans, la tossuderia que hem demostrat per recuperar allò que és nostre, ha donat un nou fruit: el DECRET DEL CATALÀ.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

22729

REAL DECRETO 2001/1918, de 23 de junio, por el que se regula la incorporación de la Lengua catalana al sistema de enseñanza en Cataluña.

Artículo segundo.—En los Centros docentes de Educación Preescolar, General Básica y Formación Profesional de primer grado de Cataluña se incorporará, obligatoriamente, a los planes de estudio, la enseñanza de la Lengua catalana, considerándose en su aplicación las circunstancias personales de los alumnos.

Artículo tercero.—Una. A fin de facilitar que la enseñanza, en los niveles educativos de Preescolar, de Educación General Básica y de Formación Profesional de primer grado, se haga en la Lengua materna de los alumnos, castellana o catalana, cuando se disponga de los medios adecuados para ello, el Ministerio de Educación y Ciencia y la Generalidad de Cataluña adoptarán, conjuntamente, las oportunas medidas.

Dos. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y a partir del curso escolar mil novecientos treinta y ocho, treinta y nueve, en los Centros docentes estatales y no estatales se podrán desarrollar programas en Lengua castellana o catalana, en atención a la Lengua materna de la población escolar, a las opciones de los padres y a los medios de que se disponga.

Tres. Los actuales planes de estudio de Bachillerato se readaptarán para dar cabida en Cataluña a la enseñanza de la Lengua y Literatura catalanas, dentro del horario escolar. En los Institutos de Bachillerato se procederá, conforme a las condiciones de que se disponga, a la creación de cátedras de Lengua y Literatura catalanas.

El Decret de Nova Planta, per exemple, va ser un decret terriblement injust, imposat per la força de les armes, que els catalans, d'una manera sorda, o francament declarada, no van acceptar mai. S'hi establia, entre altres disposicions vexatòries, que "Las causas de las Reales Audiencias se sustanciarán en lengua castellana". Era un pas decisiu per a l'eliminació de l'ús públic del català.

L'any 1939, la victòria franquista va comportar tot seguit una sèrie de disposicions, ordres i normes dels diversos organismes oficials contra l'ensenyament i el simple ús del català a les escoles; així com multes i detencions per als mestres que gosaven contravenir-les. Una mostra d'aquesta acció repressiva contra la nostra llengua és aquest paràgraf d'una circular de la "Inspección Provincial de Primera Enseñanza" de Barcelona, del mes de novembre de 1939:

"Habiendo llegado a conocimiento de esta

És una afirmació de catalanitat, d'unió i de llibertat.



Inspección que algunos maestros no utilizan integralmente el idioma nacional como vehículo educativo en sus escuelas, en Junta de Inspectores se acordó manifestar a todos los maestros nacionales privados de la provincia que el idioma vehicular en la escuela es únicamente el castellano."

JOSEP BENET CATALUNYA SOTA EL RÈGIM FRANQUISTA

Informe sobre la persecució de la llengua i la cultura de Catalunya pel règim del general Franco (1ª part)



EDITORIAL BLUME

Hemos abierto una nueva frontera sindical; frontera que responde a una serie de aspiraciones profundamente sentidas por los trabajadores del Ramo: aspiración de cambio, aspiración de unificación, aspiración de igualación.

Hay que poner el sindicato en tensión. ¿Para qué?, para que la explicación y el debate lleguen al último rincón donde haya un afiliado de CC.OO., para que aquellas aspiraciones se conviertan en propuestas concretas que nazcan de cada trabajador y sean asumidas activamente por cada trabajador, para que la alternativa que elaboramos entre todos tenga detrás la movilización activa de nuestros cientos de simpatizantes. Hemos de convertir en realidad que **sin igualación no será ya posible trabajar en paz en nuestro Ramo.**

A la vez hemos de ser conscientes de que un objetivo de esta envergadura no puede alcanzarse sin la colaboración activa de la gran mayoría de trabajadores: **sin el apoyo consciente, mayoritario y combativo de los trabajadores no habrá igualación.**

A la hora de escribir estas líneas, el Plan de Unificación avanza inexorablemente ganando la adhesión de los trabajadores. Es ya un objetivo en el que nadie —y menos la patronal— tiene razones leales para oponerse. La igualación es un tema en el que todos estamos comprometidos, y al que todos debemos darle una salida constructiva.

HOJA BLANCA



Sumari

- 4 - LA FUERZA DE NUESTRO SINDICATO
- 6 - NECESIDAD DE PACTAR BIEN
- 8 - EL INOLVIDABLE FRANQUISMO
- 9 - LAS CULPAS AL TRABAJADOR
- Hablan las empresas
- 12 - AGUAS DE SABADELL, CONFLICTO
- 13 - AVENTURAS Y DESVENTURAS DEL GRUPO Y DEL GRUPITO
- 16 - LOS CONTRATISTAS, LAS SANGUIJUELAS DE LA GRAN EMPRESA
- 20 - CON LA DICTADURA VIVIAN MEJOR
- 23 - ALTERNATIVA A LA PROMOCION EN HEC
- 24 - CARTA ABIERTA A LOS DIRECTORES GENERALES
- 26 - NEGOCIACION DE JORNADA EN CATALANA
- 28 - COORDINACION IPOR FINI EN FECSA
- 29 - EL PRESTAMISMO EN NUESTRAS EMPRESAS
- 30 - LA RETRIBUCION VOLUNTARIA EN FECSA
- Perspectivas de unificación
- 33 - LO ULTIMO SOBRE EL PLAN
- 34 - AGUAS DE BARCELONA PREPARA SU DESMARQUE
- 35 - JAQUE MATE A LA VIDA Y PASION DE DURAN FARELL
- 37 - TRIBUNA DEL BUNKER
- 38 - HISTORIA POPULAR

la fuerza de nuestro sindicato

EMPRESAS	Nº TRABAJ.	Afiliados CC.OO.	DELEGADOS						TOTAL
			CC.OO.	UGT	CSUT	SU	USO	Otros	
FECSA	6.555	2.165	143	93	—	44	14	49	343
HEC	1.790	851	45	11	5	—	—	—	61
ENHER	3.059	1.125	50	18	—	—	—	33	101
AGUAS B.	1.496	505	43	9	—	—	—	6	58
CATALANA	1.473	335	(Consejo de Delegados Provisional)						
BUTANO	510	343	24	6	—	—	—	2	32
TERMICAS	364	86	6	2	—	1	—	4	13
SECE	426	217	10	—	—	—	—	3	13
ESESA	303	141	8	6	—	—	—	4	18
H. SEGRE	520	74	8	6	—	—	—	16	30
ENEGAS	110	50	4	—	1	—	—	4	9
P. Emp. Aguas		150	—	—	—	—	—	—	—
NETAIGUA	35	26	3	—	—	—	—	—	3
Dist. BUTANO		134	3	—	—	—	—	—	3
TOTAL RAMO	16.641	6.202	347	151	6	45	14	121	684

LA FUERZA DE NUESTRO SINDICATO

Entresaquemos algunas conclusiones del cuadro comparativo que presentamos. En primer lugar podemos observar que de los 16.641 trabajadores presentes en nuestro ramo, un total de 6.202 han depositado su confianza en el Sindicato de CC.OO., lo cual representa un porcentaje altamente positivo para nosotros, toda vez que significa casi el 90% de los trabajadores con afiliación sindical.

Esta presencia real de CC.OO. entre la clase trabajadora de las Empresas de

Agua, Gas y Electricidad, ha repercutido lógicamente en el momento de las elecciones de los delegados sindicales. De un total de 684 delegados elegidos libremente, un 50,73% pertenecen a CC.OO. Ello representa la cifra de 347 delegados, que frente al 22,07% que pertenecen a UGT, da al Sindicato de las Comisiones Obreras un predominio absoluto en todo el ramo.

Pero este predominio no viene sólo marcado porque somos el sindicato con

presencia real en todas las Empresas, sino porque además de desmarcarse de las demás Centrales casi todas ellas con escasa influencia, CC.OO. es la única Central Sindical objetivamente revolucionaria

por cuanto a su capacidad de movilización y elaboración de política propia, por su estrategia reivindicativa y su carácter asambleario; por la palpable conciencia de su misión histórica.



No tiene sentido preguntarse continuamente si somos sinceros, si nuestro compromiso de garantizar y desarrollar la democracia está o no invalidado por alguna reserva mental, o insinuar que tiene la mala sombra del engaño o esconde predisposición de un golpe bajo. Estamos convencidos de que nuestra acción, la de Comisiones Obreras durante tantos años de lucha, en todo el país, ha contribuido a educar algunos millones de personas en el sentido de la libertad, en el gusto a la democracia, en la práctica de la vida democrática; a comprometer a muchos miles de hombres y mujeres en la lucha por la defensa y el desarrollo de la democracia: de esta forma nos hemos ligado indisolublemente a una perspectiva de avance hacia el socialismo en democracia.

Bien es verdad que el movimiento obrero y

sindical ha salido de la etapa franquista impregnado de una gran realidad unitaria, con vocación de construir la unidad en la diversidad, fruto de una larga praxis en estas cuatro décadas. En efecto: el movimiento sindical ha contestado a la "unidad" verticalista, transformándose en unidad real, consciente. Todo esto ha sido posible gracias al movimiento de los cargos sindicales, forjado principalmente en las Comisiones Obreras. Este movimiento ha sido unitario, y por lo tanto diverso; representaba el conjunto de los trabajadores en lucha, era la síntesis de los trabajadores más avanzados y los menos avanzados, todos presionando hacia la conquista de las libertades sindicales y políticas, para el mejoramiento del poder adquisitivo y por la satisfacción de las reivindicaciones inmediatas de los asalariados.

Pero las centrales sindicales fueron apareciendo de forma progresiva, tanto las históricas como las más recientes y empiezan a ocupar el espacio sindical que les corresponde. Hoy, una nueva etapa en la lucha por defender esa joven democracia que todos deseamos vigorosa, nos pide a gritos un poder sindical fuerte, y eso significa responsabilidad y movilización, tomar conciencia de nuestra legítima lucha en la vida laboral, reivindicativa; todo ello planteado colectivamente a través de nuestros sindicatos. Esa es la fuerza sindical real: En la medida que cada trabajador se lo proponga, dependerá también, y sin lugar a dudas, la forma de gobierno y de sociedad. ¡Esa es nuestra fuerza sindical! Por ahí nuestro propósito.



necesidad de pactar bien

Estamos viviendo un momento político, económico y social que tiene su máximo exponente en la aprobación por las Cortes del texto constitucional que se pondrá a referéndum el próximo día 6 de diciembre, fecha en que los trabajadores, con nuestro voto afirmativo, enterraremos definitivamente al franquismo y abriremos un nuevo marco democrático.

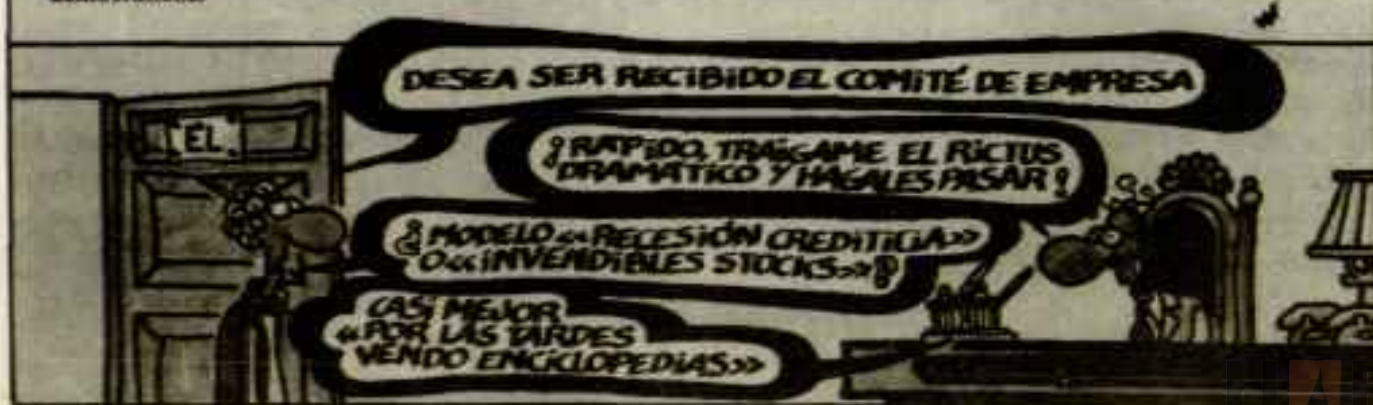
Pero este nuevo período, no nos engañemos, ¿cómo empieza? Comienza con más de un millón de parados, con los precios en aumento, con una falta total de inversiones, con miles de convenios en puertas, con los ayuntamientos endeudados y sin una renovación democrática en ellos, con atentados terroristas que no cesan día a día, con una policía incontrolada e indisciplinada, incapaces de detener un solo terrorista, con el ejército copado todavía por mandos retrógrados y dictatoriales, con un boicot de la gran banca y del capital.

La clase obrera debemos analizar esta situación que vive el país y decidir cuál es el modelo político-económico que queremos para estos próximos años y que, dentro del sistema capitalista, nos permita variar la correlación de fuerzas en favor de los trabajadores, con el fin de situarnos cada vez más cerca del camino hacia el socialismo.

Esto, en definitiva, fue lo que se pretendió con la firma de los Pactos de la Moncloa, que, si bien en muchos aspectos el gobierno no ha cumplido —como son en la seguridad social, en el estatuto de la empresa pública, en el número de plazas previstas en enseñanza, en el hecho de que sólo el 50 % de parados ha percibido el seguro de desempleo...—, existen otros aspectos del Pacto que es necesario hacer resaltar, como la reforma fiscal, la cuestión salarial, el control de la inflación, los nuevos métodos de negociación colectiva que nos ha abierto la información económica de las empresas, y, sobre todo, los pactos han conseguido una solidez y un equilibrio social que ha facilitado la elaboración de una constitución de consenso que es considerada por todos como la más progresista de las habidas en nuestro país. En definitiva, se puede decir que los pactos han jugado un papel importante en la consolidación de la democracia.

Y debemos continuar en este proceso para consolidar definitivamente la democracia. Porque, si bien ésta ya la tenemos en los partidos políticos, en las centrales sindicales, en las organizaciones, en las Cortes, en la Constitución, no ocurre lo mismo en el ejército, la policía, la gran banca y la oligarquía, que son aún una confirmación del pasado.

ARTICULO 7. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.



Es necesario, pues, para avanzar, comprometernos todos los españoles en este empeño y este compromiso debe ser un acuerdo con todas las fuerzas reales y representativas del país, el cual ha de comprender todos los gran-



des problemas políticos y económicos, y abarcar un período de tiempo suficiente para resolverlos, debe contener también las garantías precisas para su cumplimiento empezando por cumplir los aspectos que todavía no se han aplicado del Pacto de la Moncloa.

El objetivo principal de la clase obrera mientras haya esa masa de parados con tendencia a aumentar y esa crisis, es asegurar a cada trabajador un subsidio, un seguro de desempleo y un puesto de trabajo lo más rápido posible. Para los que trabajan, el objetivo ha de ser el asegurar el puesto de trabajo y mantener el poder adquisitivo mejorando los niveles salariales más bajos. Pero esto no nos debe hacer olvidar el conquistar la democratización de la vida económico-sindical en el interior de las empresas, que de lograrlo nos facilitaría en gran medida la solución de los problemas antes planteados.

Hemos de exigir, como decíamos antes, que en el acuerdo se comprometan todos. Por lo tanto no debemos estar conformes con el planteamiento de UGT al excluir a los partidos políticos de esa negociación. Si así fuera nos encontraríamos con una negociación poco efectiva, pues de todos son conocidos la similitud de planteamientos del gobierno y la patronal.

Otro inconveniente que vemos es que si, tal

como se plantean las cosas, hubiera nuevas elecciones legislativas después de firmados los acuerdos y las ganara cualquier partido político que ahora no esté en el poder, se podría desentender de lo firmado por la administración anterior.

Es también importante insistir en que los trabajadores no hemos de ir a pactar por pactar. Hemos de ir con la perspectiva clara de conseguir un buen acuerdo. Para nosotros un buen compromiso no es aquel que tiene unas repercusiones espectaculares e inmediatas y nos cierra el camino para las futuras conquistas. Un buen compromiso es el que tiene en cuenta no sólo el "salario nominal", sino la rentabilidad de éste, pues cualquier gran aumento salarial puede quedar anulado por el crecimiento de los precios en poco tiempo. Y tiene en cuenta también el llamado "salario social", que son los impuestos que pagamos al Estado, que nos son devueltos en forma de pensiones, seguro, subsidios, asistencia sanitaria, enseñanza gratuita, etc.

Los trabajadores no podemos permanecer impasibles ante la negociación de los acuerdos. No podemos dejar a los sindicatos solos en la negociación. No hay que olvidar que la correlación de fuerzas en la mesa no favorece a los trabajadores. Será necesario, pues, corregir esta correlación con la presión y la movilización. Si fracasamos en esto, en un futuro inmediato repercutirá directa o indirectamente sobre nosotros.

Es imprescindible tomar conciencia desde ahora del problema y dar una importancia primordial a la conquista de un buen acuerdo que no haga recaer el peso de la crisis, como siempre, sólo en los trabajadores.

EL JUGUETE DE MODA



El inolvidable franquismo

El franquismo ha de ser inolvidable, porque si nos olvidamos de lo que fué el franquismo es posible que Franco resucite y vuelva a suministrarnos cuarenta años de paz y felicidad. Empizan a advertirse síntomas de una "superación emocional" del franquismo. Algunos historiadores reclaman "objetividad" sobre la guerra civil y el franquismo, mientras un público, todavía no muy numeroso, recurre al siniestro término medio del: había cosas que estaban bien y habían cosas que estaban mal. A éstos sumemos el grupo coral de los "pasotas", de los que pasan de todo y te dicen

— ¿Otra vez con el rollo del ancianito, tío?. Esto es demasié. Yo paso de todo, tío. Para mí Franco es como el Cid. Otro rollo.

El clima progresivo de inapetencia política es a la vez causa y efecto del fascismo. El franquismo ha creado una deducción y desinformación política que ha propiciado la falsa expectativa de que en un año de balbuceante democracia se iban a arreglar cuarenta años de gobierno a base de garrotazo y remiendo. Hay gentes que expresan hoy su desencanto ante la democracia, sin que en el pasado se les recuerde el menor síntoma de desencanto ante el franquismo. A la vez esta inapetencia, este continuo azuzar el proceso democrático, crea condiciones objetivas y subjetivas para que prospere la alternativa fascista. Si el sistema de partidos es una inutilidad, si todo es una componenda por las alturas, si todo va a seguir tal como estaba ¿qué importa el que una mañana el fascismo vuelva a echarse a la calle dispuesto a la conquista del Estado?

Escribía Hitler en "Mein Kampf" que un capitán de bandidos al frente de un puñado decidido de bandidos puede hacerse dueño de una ciudad. Primero hay que minar la moral de esa ciudad y luego puede conquistarla un puñado de bandidos e imponer su ley. Los ciudadanos no reaccionan y cuando quieren hacerlo ya es tarde: la ley de los bandidos ha asfixiado la ley de los ciudadanos. Con todas sus limitaciones, insuficiencias, torpezas, len-



WAZIRMANIA



titudes, la ley de la democracia, la ley de los ciudadanos, les suministra instrumentos de defensa y avance reforzados por las movilizaciones. En cambio la ley de los bandidos es la violencia y esa violencia paraliza con la muerte o el miedo a todo el conjunto social, menos a aquellos sectores en convivencia con los bandidos.

No hay que olvidar aquellos tiempos en que la ciudad fue ocupada por los bandidos. No hay que olvidar en qué consistió su ley, su gobierno de muerte y terror. Porque si lo olvidáramos ayudaríamos a la conquista de la ciudad por parte de una nueva horda de bandidos reclutada entre viejos revanchistas y jóvenes aventureros. La memoria tiene un valor político y moral inestimable.

M. Vázquez Moltalbán

las culpas al trabajador

Los bienpensantes de ahora, los que aplaudían a la dictadura y temen a la democracia, se escandalizan con el incremento de las huelgas que vive el país. Acusan a los trabajadores de "irresponsabilidad ante los momentos críticos que vive la economía". La situación, argumentan, no permite despilfarros y una huelga provoca muchos millones de pérdidas. Los trabajadores usan y abusan de esta facultad.

Una de las características del empresario burocrata es considerar salvajes todas las huelgas.

La interpretación unilateral y tendenciosa de nuestros males no es nueva en este país. No les interesa detenerse a analizar las razones profundas que los trabajadores tienen para ir a la huelga. Cuando el trabajador decide parar, normalmente se juega el sustento del hogar; cuando un empresario detiene su actividad comercial o industrial, normalmente también, sólo deja de percibir una parte de sus beneficios. La situación, por norma general, está desequilibrada en favor, como es lógico, de la parte más fuerte en el conflicto.



Hoy por hoy los trabajadores no tienen otra arma para hacer valer sus derechos que la huelga. No es ya el "recurso último", como debería ser, sino el recurso único. Y la situación, tampoco va a tener remedio en fecha próxima. Por querer dejar a los trabajadores atados y bien atados están creando un peligroso "caldo de cultivo" para la huelga.



De nuestros males no cabe echar la culpa solamente a una parte, sobre todo a la parte más explotada en los últimos años. En muchas ocasiones se llega a las situaciones conflictivas por la intransigencia empresarial o por la resistencia en ceder una parte de sus beneficios. No negamos que existen huelgas salvajes, incontroladas y peligrosas. Pero la inmensa mayoría del pueblo trabajador ha dado pruebas más que suficientes de una madurez y un sentido de responsabilidad colectiva que para sí quisieran otras clases económica y socialmente mejor situadas.

La democracia, mala inversión

“Nada, nada, que no invierto, hombre. No insistas, ni cinco. ¿Qué por qué? Pues está muy claro: con esta falta de paz ciudadana; con unos obreros que se quejan —con razón o sin— pero ahora no les puedes enviar a la Policía; con un Felipe que se muere de ganas por gobernar —y véte tú a saber—; con una reforma fiscal que va a chuparnos los ahorrillos; con una inflación frivola; con una política económica que parece olvidar que los salvadores de la patria somos nosotros y una política monetaria de calderilla y que encima se queda sin rubias... ¿cómo quieres que invierta?” Estos son, más o menos, los razonamientos que se hacen muchos empresarios, a modo de justificación de por qué cada vez invierten menos —últimamente casi nada— desde la muerte del Caudillo de caudillos o pater de patronos (tal como se estila ahora), “hombres de empresa o productor de productores” (según la edad de oro del franquismo).

Y si los empresarios no invierten en una economía de mercado, porque los mercaderes no medran —según dicen—, la economía social de mercado se queda sin “marcha” para el mercado y para lo social. Y sin “marcha”, el asuntillo nacional (perdón, estatal) se queda más seco que un higo seco. La crisis entra en crisis, el Gobierno teme la crisis, los obreros padecen la crisis, los empresarios naufragan en crisis, la crisis política se torna en

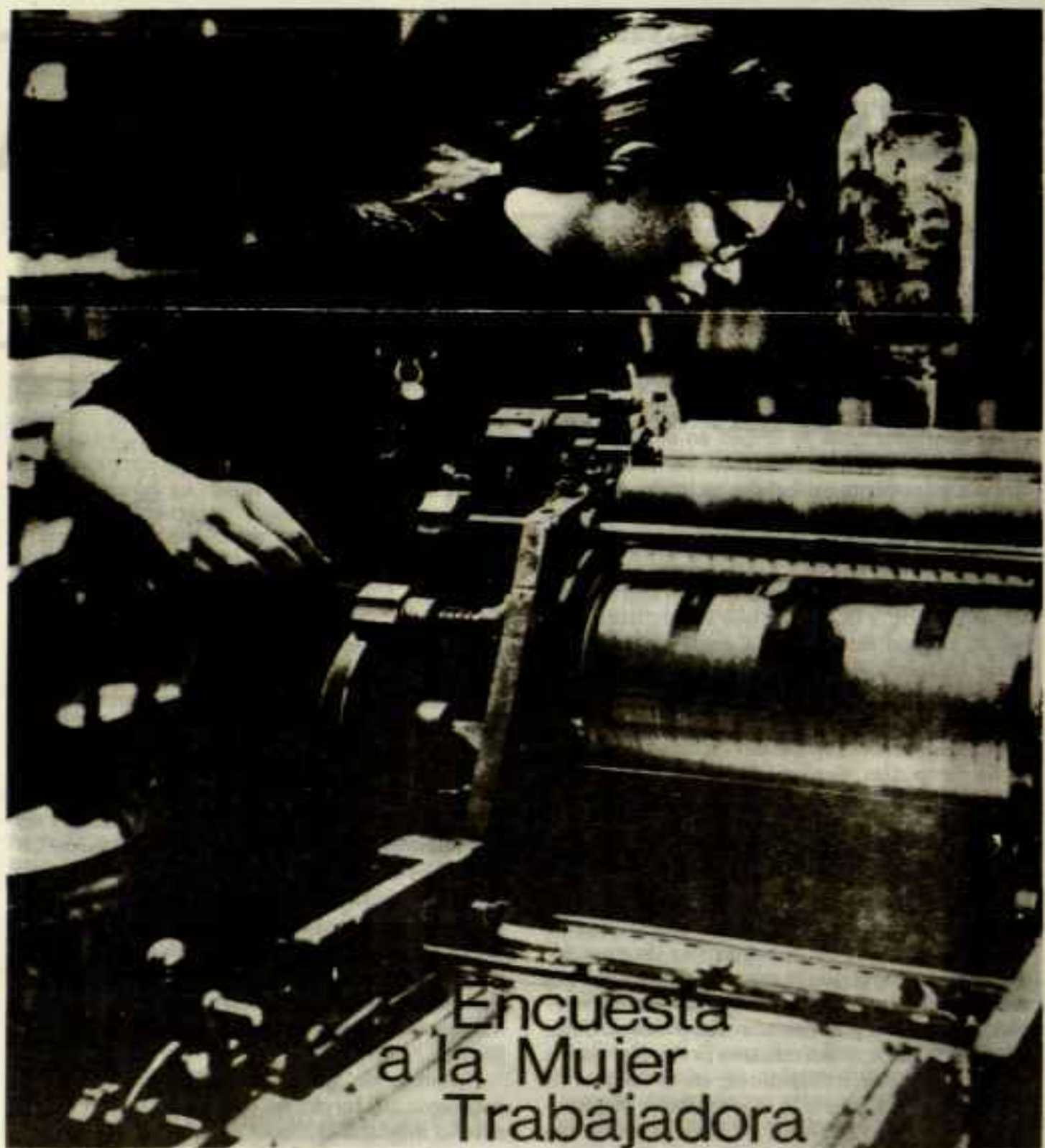


política en crisis, la democracia clama al cielo y el gran capital transnacional (ahora sí) revolotea como un cuervo sobre la carroña que limpia, fija y da esplendor en la España que no se pone el sol, ni la mala leche, si la cosa de “los dineros” no prospera. “Así que hagan ustedes, empresarios patrios, el favor de invertir en su patria”, claman algunas voces muy españolas con el debido respeto, gracia que esperan alcanzar del recto proceder de nuestros (?) patronos.

Alguien podría sospechar —impertinente sospecha nada más alejada de la realidad— que si los empresarios de aquí y de acá no invierten es porque no tienen dinero. ¡Naná! Porque sólo en el primer semestre de este año, fueron algunos miles de millones las pesetas que bastantes invirtieron en el extranjero, en particular, en varias de las dictaduras latinoamericanas. ¿Por qué será? Un, dos, tres ¡responda otra vez!

GOMEZ MOMPART





Encuesta a la Mujer Trabajadora

Son muchos los problemas que tenemos
Conozcamoslos a fondo. Opinemos sobre ellos.
Entre todas tenemos que encontrar soluciones.
Discutamos, elaborem nuestras reivindicaciones
para luchar en contra de nuestra opresión

aguas de sabadell

conflicto

Las Aguas de Sabadell han bajado turbias en los dos últimos meses, una serie de anomalías culminadas con el despido de un trabajador han provocado la respuesta contundente de la mayor parte de la plantilla, cansada de aguantar durante muchos años las cacicadas del muy bunkeriano administrador de la empresa (Pascual).

El conflicto tiene su origen en el mes de Junio al negociarse la revisión del Convenio, aunque anteriormente ya habían existido despidos en la empresa, por el sutil método de intimidar al trabajador o trabajadora, hasta obligarle a aceptar la liquidación. Pero cuando siguiendo este sistema pretende despedir a un compañero lector afiliado a CC.OO. y que se ha distinguido por su trabajo sindical en la empresa, éste reacciona de forma insólita en esta empresa, denunciando el hecho a su Central Sindical.

A partir de aquí, (mes de Octubre) los hechos se encadenan, empiezan las huelgas, primero de cinco días, después de dos, por la readmisión del despido y por la reorganización del trabajo, reorganización que se resume en diez puntos que pretenden garantizar que en lo sucesivo no puedan darse casos más represivos. Interviene el Alcalde de Sabadell, las Asociaciones de Vecinos se movilizan ante la posibilidad de que la ciudad quede sin suministro de agua, todo parece indicar que la magnitud del problema desbordará a los empresarios, todavía el convencimiento es mayor cuando interviene Delegación de Trabajo, haciendo una propuesta que es asumida por los trabajadores, en el sentido de que la empresa acepte la readmisión si Magistratura de Trabajo resuelve el despido como improcedente, pero no hay manera, la empresa quiere el despido a toda costa y, dice que no aceptará el fallo de Magistratura si éste no le es favorable, y que en caso de que esto ocurra despedirá al trabajador con una simple indemnización.

Ante la petición de huelga legal de quince días de duración, que se inicia el día seis de Noviembre, los trabajadores hacen un nuevo esfuerzo para solucionar el problema y visitan al Gobernador Civil para que medie en el asunto el



mismo día seis. Se convoca a ambas partes en el Gobierno Civil y aquí en representación de la empresa aparece un nuevo personaje hasta ahora en la sombra, el Presidente del Consejo de Administración (Corominas), qué personajel no quiere ceder, sólo pretende que el Gobierno Civil garantice que habrá militarización en el caso de que los huelguistas no se reintegren al trabajo. Sólo cuando el Subgobernador se niega a esto y viendo la partida irremediamente perdida se aviene a negociar, llegándose al acuerdo por ambas partes de que se aceptará el fallo de Magistratura y dándose por acabado este conflicto.

Estamos de todas formas seguros de que el problema de fondo no está resuelto, no puede estarlo mientras al frente de las empresas de servicios haya gente irresponsable que en nada ayuda a estabilizar el proceso democrático como ha ocurrido en Aguas de Sabadell.

Creemos que los organismos competentes deben revisar las concesiones de explotación de las empresas suministradoras de agua hechas a capital privado y retirárselas a aquellos que hacen de estas empresas un nido de problemas. Una empresa de servicios requiere una gestión eficaz, clara y transparente, que no ocasione más problemas de los que ya existen en una ciudad.



AVENTURAS Y DESVENTURAS DEL GRUPO Y DEL GRUPITO

El Grupo (o también Grapo como coloquial i oficiosamente le llama a esta asociación el propio personal superior) realizó una asamblea el pasado día 24 de octubre en horas de trabajo (4 de la tarde) y en locales de la Empresa (Pabellón INI), situación sin precedente, puesto que no sólo a las secciones sindicales sino al propio Comité de Empresa le ha sido denegada sistemáticamente por parte de la Dirección, la autorización para realizar asambleas en horas de trabajo, (salvo una excepción "justificada" por encontrarnos en un momento clave de las negociaciones de convenio).

Nosotros, evidentemente, creemos muy positivo el que al personal fuera de Convenio se le permita reunirse cómodamente en horas de trabajo para hablar y debatir temas laborales, sin embargo creemos que el mismo derecho han de tener todos los trabajadores y a partir de este momento, entendemos que la Dirección de la Empresa, dado el precedente, no va a caer en una política discriminatoria y en consecuencia va a autorizar sin dificultades las asambleas en horas de trabajo que le sean solicitadas razonadamente por las secciones sindicales o por el Comité de Empresa.

PERO ¿QUE ES EL GRUPO? ¿A DONDE VA?

El Grupo del personal fuera de convenio, es teóricamente y hasta el momento, una organización informal (no oficial) que reúne a esa franja de trabajadores que se halla fuera de convenio, con el aparente fin de velar por sus intereses y en consecuencia con votación sindical, los miembros del Grupo, pagan sus cuotas y tienen sus órganos de Dirección.

Es a partir de aquí que hemos de analizar ¿cómo entienden estos órganos de Dirección la defensa de los intereses de sus representados?

Hay un sólo modo de saberlo, por su práctica, por su actuación. Y toda su práctica va en una única dirección: EL CONSIDERAR QUE LOS INTERESES DEL PERSONAL FUERA DE CONVENIO SON LOS MISMOS INTERESES QUE LOS DE LA LINEA DE MANDO, EN CONSECUENCIA LOS INTERESES DEL ACTUAL EQUIPO DIRECTIVO DE LA EMPRESA.

¿Es necesario demostrarlo? Bien, no hay ninguna dificultad, la tarea está facilitada por ellos mismos.

1º En las negociaciones de Convenio.

En toda negociación hay dos partes: Dirección y trabajadores. Los trabajadores están representados y defienden sus intereses a través del Comité de Empresa (o parte social en el lenguaje de la negociación) y la Dirección a través de sus representantes en la negociación (o parte económica). Pues bien, el Presidente, el Vicepresidente (o algo así) y el Secretario del Grupo, estuvieron en las negociaciones del Convenio en la parte económica, o sea, representando a la Dirección y en ningún momento de la negociación defendieron públicamente interés alguno de los representados, ni se dirigieron a los representantes de los trabajadores para que lo hicieran, sino que formaron equipo con el resto de la Económica.

2º En las Comisiones Mixtas de Trabajo.

Se reproduce la situación del Convenio y en unas Comisiones donde deben estar representadas, una vez más, dos partes: Dirección y trabajadores, nos encontramos a dirigentes oficiales del Grupo, representando a la línea de mando, a la Dirección actual.

3º En las relaciones Dirección-Comité de Empresa.

En el mes de setiembre, la Dirección nombra a sus representantes para las relaciones con los Comités de Zona (que equivale a decir con los trabajadores de las zonas) y una vez más entre los representantes de la Dirección encontramos a los dirigentes del Grupo.

4º A otro nivel ¿es que no existe una sola inquietud, una sola reivindicación de este grupo?

Si existen deben ser secretas, porque las desconocen los representantes legítimos de los trabajadores que aunque en las elecciones del mes de Febrero fueron votados por la casi totalidad de la plantilla, incluido el personal fuera de convenio, en ningún momento han conseguido saber, a pesar de los intentos que se han hecho, las posiciones, los criterios de estos compañeros, siendo sistemáticamente bloqueados u olvidados los intentos de aproximación que se han realizado por vía de sus dirigentes.

Con sinceridad, difícilmente se pueden defender los intereses laborales de ningún grupo si no existe un principio básico e irrenunciable de toda agrupación de carácter sindical, este principio es:

LA INDEPENDENCIA Y AUTONOMIA CON RESPECTO A LA LINEA DE MANDO Y LA DIRECCION DE LA EMPRESA (que no significa estar siempre en contra de) Y LA UNIDAD CON TODOS LOS TRABAJADORES.

Este no es el caso de la actual estructura del Grupo que, muy al contrario, sujeta estrechamente a los profesionales fuera de convenio a los criterios de una determinada línea de mando (numéricamente restringida) que no permite, en la práctica, ninguna capacidad de maniobra fuera de ellos.

De esta agobiante realidad, han tomado conciencia muchos de los compañeros que forman parte de este grupo, los cuales entienden que se puede ser un perfecto profesional y a la vez mantener criterios propios y autónomos con respecto a la Dirección, en cuestiones laborales, siendo el desencanto y el desánimo en que acabó la asamblea del Grupo del pasado 24, una clara muestra de ello.

¿QUE PLANES TIENEN ALGUNOS DIRIGENTES DEL GRUPO?

Hasta ahora, el Grupo se había limitado a tener la cosa controlada a nivel de Empresa, desterrada la primitiva idea de formar un síndi-

cato de cuadros por el poco eco que esta idea tuvo en su día entre sus miembros.

Sin embargo, recientemente se ha desempolvado la idea, impulsada por los sectores más "en línea" de la directiva, (con una segunda parte que analizaremos más adelante) de constituirse en Sindicato de Cuadros y pasar por ventanilla a entregar los estatutos.

¿CUALES SON LOS MOTIVOS DE ESTE INTERES?

Según "fuentes habitualmente bien informadas", la próxima aparición del Estatuto de la Empresa Pública, y la participación de los trabajadores en el control de la gestión de la Empresa, que éste conlleva, inquieta a ciertos elementos directivos que no ven con buenos ojos que los sindicatos de clase, mayoritarios en la Empresa después de las elecciones de febrero, fiscalicen su gestión y preferirían entenderse con gente "de confianza".

Por otra parte, también hay quien no ha digerido aún la voluntad democrática de los trabajadores y sigue soñando con cambiar a corto o medio plazo la composición de la actual representación de los trabajadores.

¿COMO INTENTAN CONSEGUIR ESTOS OBJETIVOS?

Parece que éstas son las principales motivaciones de quienes están impulsando la creación oficial del Sindicato de Cuadros.

Pero ¡desdichas de la vida! resulta que aunque así se hiciera la representatividad de este Sindicato sería mínima, puesto que en el supuesto de que todos los integrantes del personal fuera de convenio estuvieran de acuerdo en el montaje (lo cual no es el caso, muy al contrario la idea es francamente minoritaria), por el poco número que representan sobre el total de la plantilla jamás llegarían en unas elecciones democráticas a dominar ningún órgano de representación.

Conscientes de la realidad, algunos de los padres de esta idea, tanto desde la directiva del Grupo como desde otros niveles más comprometedores, han creído encontrar la mágica solución a sus males y así hemos asistido, durante los meses que precedieron a las asambleas del día 24 (porque hubo otra, según veremos más adelante), al intento de impulsar la idea de la creación de un hermano menor (¿le podemos llamar Grupito quizá?), que abarcaría a los cuadros y mandos intermedios hasta el nivel de Capataz según explicación que se dió en la asamblea del Grupo. En definitiva, a todo aquél que

es susceptible de tener mando (esto del mando empieza a ser una obsesión casi patológica para algunos).

Como hemos indicado anteriormente, las "sugerencias", "consejos" sobre algunos cuadros medios, a veces por vía jerárquico-amigable se han multiplicado (tenemos varios testimonios de ello, si se empeñan daremos nombres y circunstancias). Fruto de estas recomendaciones y de la utilización demagógica y en abstracto de las inquietudes de los cuadros medios, dan origen a una convocatoria confusa para una asamblea de Técnicos y Mandos Intermedios: ¡o casualidad! el mismo día 24, pero eso sí a las seis de la tarde, fuera de las horas de trabajo, cada cual en su sitio.

¿QUE DIO DE SI LA ASAMBLEA DE CUADROS INTERMEDIOS?

Pues, para ser claros, nada de nada. ¿Hubo propuestas concretas? En absoluto. ¿Se planteó alguna solución? Ninguna. ¿Algún programa que resultara esperanzador para las inquietudes de los asistentes? Vana ilusión. ¿Alternativas a la situación actual, quizá? Ni hablar.

Únicamente se repitieron lugares comunes, vaguedades y abstracciones sobre los problemas de los mandos intermedios, sin concretar cuáles son y por supuesto sin mostrar la más mínima capacidad para darles solución. Simplemente allí se iba a montar el tinglado y punto.

Y bien, aparentemente el círculo está cerrado, tenemos el Grupo, el Grupito, los Sindicatos y los trabajadores bien divididos. Así las cosas, se podrá fácilmente enfrentar a los del mando con los que no tienen mando, a los manuales con los pensantes, etc... El ideal para que la "línea de mando" siga mandando a sus anchas e imponiendo sus criterios a su antojo.

¿QUIEN VA A CAER EN ESTE JUEGO?

No creemos que toda esta maniobra tenga posibilidades serias de llegar a buen puerto. ¿Razones? Varias. Primero ya hemos dicho que entre el propio personal fuera de convenio la idea no entusiasma porque este grupo se está hartando de que se le utilice para defender intereses de capilla o individuales que nada tienen que ver con sus problemas y cada vez más vé que su sitio está al lado de todos los trabajadores en un Sindicalismo digno y unitario.

En cuanto al intento de trasplantar la experiencia a los cuadros intermedios, es un intento que ha nacido muerto y ello porque existe una importante afiliación de estas capas de trabajadores en los Sindicatos de clase y en concreto en nuestras CC.OO. y porque nuestro sindicalismo es un sindicalismo unitario que demostró en el anterior convenio su madurez al conseguir un importante incremento salarial y un posterior reparto (50% lineal - 50% proporcional) sin ningún tipo de sectarismo, respetando el poder adquisitivo de todos los trabajadores (verdad como un puño que silencian los promotores de la división). Así como es capaz de dar alternativas válidas para todos los grupos profesionales (ver Plan de Unificación, Reforma del Escalafón y Sistemas de Promoción), y asimismo dará cabida, siempre desde una perspectiva unitaria, a las reivindicaciones específicas de los diferentes grupos. Y en definitiva porque los trabajadores de ENHER saben, que pertenezcan al grupo que pertenezcan, la única forma de avanzar y conseguir realmente mejorar sus condiciones de trabajo es, codo con codo, con el resto de sus compañeros y nunca desde planteamientos sectarios y de grupito.



LOS CONTRATISTAS, LAS SANGUIJUELAS DE LA GRAN EMPRESA

Reunión del Comité de Empresa:

Trabajadores: Desearíamos información detallada sobre la actividad de los contratistas de la Empresa.

— Director de Personal: muy bien, tomo nota.

Otra reunión del Comité de Empresa:

Trabajadores: ¿Tiene Vd. preparada la información sobre los contratistas?

— Director de Personal: para decirlo en pocas palabras, y tal como es, lo que les traigo es un **NO ROTUNDO DE LA DIRECCION** a facilitar ningún tipo de información sobre los contratistas.

En nuestro Monográfico nº 6 del mes de

septiembre del año pasado, ya denunciábamos esta situación y pedíamos explicaciones sobre el porqué de la política de contratistas. El entonces Subdirector General, ahora Director General, a raíz de la entrada del personal de Redesa y ante la comisión que negoció su ingreso prometió estudiar y tomar medidas al respecto; nos sorprende ahora su **NO ROTUNDO** transmitido por boca del Director de Personal.

Puestas así las cosas, no nos ha quedado más remedio que iniciar un trabajo de recopilación zona por zona, para hacernos una idea de la envergadura del tema. Nos salen por el momento un total de 53 contratistas actuando dentro de HEC, alguno de ellos repartido en varias zonas.

Zona Girona

CONTRATISTAS

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1) Emilio COROMINAS (Girona) | — Se le encomiendan trabajos de herrería. |
| 2) Juan CASAS ROURA (Amer) | — Limpieza de ramas en las proximidades de líneas aéreas de AT y BT. |
| 3) CONSTRUCCIONES LLORET (Girona) | — Se le encomienda la reposición de pavimentos y aceras. |
| 4) COBRA | — Mantenimiento de líneas aéreas y presta personal de apoyo a las brigadas. |

Zona Lleida-Huesca

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 5) LUCIANO (Binéfar) | — Obras albañilería |
| 6) RAMI (Campo) | — Obra civil - Obras |
| 7) ELECTRIFICACIONES BANZO (Lleida) | — Se le encomiendan trabajos en líneas de B.T.
— Montaje de ETT. |

- 8) ELECTRICA IND. PUIG EIPSA (Barcelona) — Se le encomiendan trabajos en líneas aéreas de B.T.
— Montaje de ETT.
- 9) CONSTRUCCIONES MURGI (Lleida) — Reformas y obras en edificios.

Zona Maresme

- 10) Cristóbal GARCIA CANO (Mataró) — Abrir y cerrar zanjas
— Albañilería
— Tirar cables
— Peonaje para Almacén
- 11) BRUGUES (Barcelona) — Montaje de ETT
— Confección de Empalmes
- 12) BUXO — Montaje de ETT
— Colocación de contadores
- 13) RIERA (Mataró) — Todo tipo de trabajos
— En especial montaje de ETT y líneas BT
- 14) COBRA — Todo tipo de trabajos

Zona Igualada

- 16) BRUGUES (Barcelona) — Se le encomiendan trabajos y mantenimiento de instalaciones de AT y BT.
— Modificaciones y reformas de ETT.

Líneas Aéreas de Alta Tensión

- 16) OBRAS Y SERVICIOS HISPANIA (Mallorca, 336 - Barcelona) — Cimentaciones cargos de líneas
— Pista peonaje para topografía
- 17) SEMI — Construcción de líneas
- 18) COBRA (Gral. Sanjurjo 110 - Barcelona) — Construcción de líneas

Zona Vallés

- 19) TRANSPORTES CRISTOBAL (San Sebastián - Sabadell) — Servicios de guías
— Traslado de TE y bobinas
- 20) COBRA (Gral. Moscardó - Madrid) — Ampliaciones y desplazamientos de líneas aéreas de AT.
— Colocación de castilletes
- 21) CONSTRUCCIONES SALA (Bagur, 82 - Barcelona) — Empalmes de AT y BT.

LOS CONTRATISTAS:

HABLAN LAS EMPRESAS HABLAN LAS EMPRESAS HABLAN LAS EMPRESAS HABLAN LAS EMPRESAS

- | | |
|--|---|
| 22) CARBONELL MARCET
(Cervantes, 55 - Terrassa) | — Se le encomiendan movimientos de tierras y asfaltos. |
| 23) Amadeo PLAYA (Colón, 24 - Sabadell) | — Carpintería de madera |
| 24) GRUAS NASARIE
(Pompeu i Fabra, 89 - Terrassa) | — Servicio de grúas |
| 25) GRUAS SERRAT | — Servicio de grúas |
| 26) COMERCIAL BUXO (Bruniquer, 47) | — Montaje de ETT y reformas
— Instalación líneas de BT. |
| 27) Juan VILANOVA (Carlos I, 81-83)
(Barcelona) | — Transportes en Camiones y Tráilers
— Grúas |
| 28) ELECTRICIDAD MUNS
(Blasco de Garay, 47 - Sabadell) | — Const. herrajes y rejas protección
— Trabajos de herrería |
| 29) A. BRULL
(Codina y Pujol, 104 - Sabadell) | — Trabajos de herrería, construcción de herrajes y rejas de protección |
| 30) Juan OLIVER (Plaza Clavé, 14)
(es uno de los contratistas que factura fuerte dentro de la Delegación) | — Montaje de ETT
— Albañilería y Obra Civil
— Está efectuando todas las reformas a raíz del traspaso de FECSA |
| 31) ELMÍ (Iglesia, 4/6) (contratista fuerte dentro de la Delegación) | — Reforma y montaje de ETT
— Desplazamientos de BT |
| 32) SERVICIOS URBANOS
(Pío XI, 48 - Sabadell)
(contratista fuerte dentro de la Delegación) | — Abrir zanjas
— Tirar cables
— Averías
— Apoyo con personal |

Zona Seira

- | | |
|---|---|
| 33) RAMÍ (Campo)
(accionista de HECSA) | — Se le encomiendan obras de hormigonado, reparación de tejados.
— Prestamismo de peaje en caso de necesidad |
|---|---|

Zona Esterri

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 34) Benigno OLIVER (Valencia d'Aneu) | — Transporte de materiales con camiones |
| 35) José FARRE RICON | — Trabajo especial de Obras |

Zona Prat

- | | |
|----------|------------------|
| 36) ELMÍ | — Montaje de ETT |
|----------|------------------|

- 37) HISPANIA — Obras
— Tendido de líneas

- 38) SALA MAS — Apertura de zanjas
— Confección de empalmes

Vandellós

- 39) PUJOL (Montrouig) — Obras de excavaciones
— Prestamismo con peonaje

PROYECTO Y CONSTRUCCION ESTACIONES TRANSFORMADORAS

- 40) ISOLUX (Ancora, 40 - Madrid) — Hacen todo tipo de trabajos de las Subestaciones desde instalación baterías, condensadores, montaje de nuevas cabinas...

- 41) SOGESA (Potosí, 20 - Barcelona) — ídem anterior

- 42) INSTALACIONES ELECTRICAS AGUILAR — ídem anterior
(Gran Vía Carlos III, 45, 2º A - Barcelona)

- 43) SPARK (Moianès, 12-14 - Barcelona) — ídem anterior

- 44) IPSA (Lleida) — ídem anterior

- 45) GENERAL ELECTRICA — Reparación de TR cuando surgen averías

- 46) COBRA — Pintado de las estructuras metálicas de los parques

Zona Barcelona

- 47) CANALIZACIONES SALA MAS — Corrección de acometidas de abonados de las ETT
— Canalizaciones y pavimentaciones

- 48) HISPANIA — Canalizaciones y pavimentaciones
— Apoyo en Averías

Transporte

- 49) TRANSPORTES VILANOVA — Transporte ordinario con camiones de hasta 20 toneladas
(Badalona)

- 50) TECNITRANS (Barcelona) — Transporte ordinario con camiones de hasta 20 toneladas

- Transportes especiales

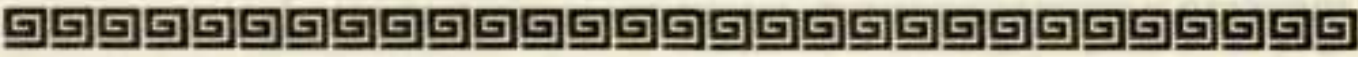
- 51) HISPANIA — Reparación de vehículos
(con el agravante de que tienen la garantía de que se les facturará una cantidad mínima)

Limpieza

- 52) Soledad PUIG — Limpieza edificio Vilanova
- 53) LA URBANA — Limpieza edificio Archs

No cabe duda de que hay Servicios que difícilmente puede absorber el personal de plantilla en HEC. Pero tampoco nos queda ninguna duda de que en esta política de pasarlo casi todo a contrastista, quedando a veces nuestros compañeros parados, no está del todo clara.

CC.OO. d'HEC



CON LA

Dictadura

Vivian Mejor



con alguno de nosotros, cuando terminemos el trabajo lo llamas aparte y comentáis vuestras diferencias, pero opino que intentar iniciar los trabajos que nos han traído aquí con este ambiente no nos conducirá a nada positivo.

Sí, pero —responde aproximadamente el jefe— es que a mí los de CC.OO. no me gustan y además con Aguilar tengo un asunto pendiente porque él en una ocasión, en una asamblea dijo...

Aquí estamos como representantes del Comité de Seguridad, no como miembros de CC.OO. y te rogamos que se inicie el trabajo lo antes posible.

Entregamos una lista con todas las ETT que deseamos inspeccionar en la ciudad de Lleida y alrededores. Todas ellas son nuevas, y puestas en servicio en lo que va de año. ¿Por qué visitamos ETTS nuevas?

Pues porque las Zonas tienen la obligación de remitir los proyectos de las instalaciones al Departamento de Seguridad, para que si tienen

Llegamos a la Delegación de Lleida. Entramos y saludamos a los compañeros de trabajo. Hola, ¿cómo va eso? Bien. ¿Está el jefe? Sí, está en su despacho. Llamamos. ¿Se puede? Adelante.

Entramos y saludamos. Primera sorpresa: el jefe sólo responde al saludo a unos cuantos.

El jefe de Seguridad presenta al nuevo Comité. Supongo que conoces a los nuevos miembros del Comité Sres. Aguilar y Olaya. Segunda sorpresa: a uno de ellos sí y no me es grata su presencia. ¡Pues sí que empezamos bien!! ¡Luego dirán que los folloneros somos nosotros!!

Mira —dice Forcada—, si tienes problemas

rectificaciones a realizar, éstas puedan hacerse sobre el papel, que es mucho más barato para la empresa que reformar la instalación una vez construida y ocurre que alguna Zona cumple con lo ordenado por la Dirección. Otras siguen siendo reinos de Taifas.

Nosotros queremos comprobar, ya que son presuntuosos, si por lo menos lo hacen bien.

Al despedirnos el primer día de visita, que transcurrió un poco tenso, hubo un conato de no querer estrechar la mano de Aguilar por parte del jefe, que se consiguió neutralizar colocándose delante de su camino Aguilar con la mano tendida.

Al día siguiente nos desplazamos a inspeccionar la Zona de Monzón y Binéfar. Aquí además nos traían otros problemas. Por los informes estadísticos presentados por el Departamento de Seguridad se ha ido constatando que en la misma se acumula un elevado número de accidentes (en 7 años han sufrido 71 accidentes, dando por tanto un promedio de 10 accidentes al año), cuando consideramos que las características del trabajo en dicha zona no pueden ser tan substancialmente distintas del resto de las Delegaciones como para que pueda encontrarse por ese motivo una justificación.

A primera hora se inicia una asamblea de debate con los compañeros de la zona y en presencia del "cap de Zona" y del otro "cap" (el del lugar) para intentar entre todos averiguar las causas del elevado número de accidentes y buscar las posibles soluciones.

Informamos también a la Asamblea de la definitiva relación de los Subcomités de Seguridad.

El jefe "cap de Zona" indaga sobre si puede ampliar este Subcomité, que está formado por él y por un representante de los trabajadores (que no le gusta), con la presencia de los encargados (que sí le gustan).

Forcada es categórico: no permitiremos ampliar estos Subcomités a capricho de los jefes, para que los desvirtúen colocando gente sumisa a sus voluntades. Los subcomités de seguridad deben ser entre técnicos y si hay discrepancias en las soluciones a dar a su problema, se pasa éste al Comité Central de Seguridad o se debate el tema en asamblea con todos los trabajadores de la Zona.

Terminada esta pequeña asamblea, el "cap de Zona" llama a un aparte a Aguilar y Forcada, pide que Comisiones Obreras se disculpe públicamente por haber hecho circular su nombre como el de un "hombre malo" que intenta enredar a sus trabajadores.

Insistimos —pues el tema no es nuevo— en que CC.OO. tan sólo se disculpará si es que realmente ha dicho algo que no fuera cierto, pero si sólo hemos dicho la verdad, aunque le escueza al afectado, entonces no tenemos porqué disculparnos de nada.

Veamos, pues, cuáles son estos problemas:

- El Sr. Cases sigue —así nos lo confirmó— manifestándose un decidido partidario de crear dentro de HECSA un sindicato para cuadros que sólo se preocupe de conseguir beneficios para los de su categoría. Pues para nosotros, para el Sindicato de CC.OO. estos trabajadores no merecen la más mínima consideración y seguiremos atacándolos como elementos reaccionarios del más puro estilo egoísta e

ARTÍCULO 12 Los españoles son mayores de edad a los 18 años.



individualista.

— El otro problema es que, según el Sr. Cases, no fue él sino el Sr. Closas quien perseguía a los trabajadores para enredarlos con lo de partir la jornada a cambio de la dieta.

Nosotros (y lo reconoce el Sr. Cases) nunca hemos dado nombre y apellido sobre el instigador de las medidas; nos hemos limitado a decir siempre que había sido la jefatura de la Delegación.

El Sr. Cases indicó que siempre se ha opuesto a que sus trabajadores se vendan por una dieta. Pero nosotros creemos que un subordinado suyo, Subjefe de la Delegación, y hombre pro-estructura actual de la empresa donde los haya y también firmante del Sindicato de cuadros, no puede estar durante varios días intentando que el personal firme cartas (y consiguiéndolo) si su jefe superior y de toda la Zona no está de acuerdo con la medida.

Por lo tanto —ya se lo dijimos al Sr. Cases—, por esta ocasión CC.OO. no puede pedir disculpas por explicar la verdad.

La respuesta que obtuvimos del ingeniero —palabra que por cierto proviene de ingenio— fue: "Pues bien, hasta las 14.40 no tengo más remedio que aguantaros, pero a partir de las 14.40 somos enemigos".

¡Ahí queda eso!! A nosotros nos parece muy pobre.

Después iniciamos la visita de inspección, también a instalaciones de reciente montaje. El Sr. Cases no puede acompañarnos, pues tiene la reunión semanal que realiza el Sr. Saurí con todos los suyos.

Comentamos ahora, pues, cuáles han sido las observaciones generales más significativas que hemos sacado de esta visita de inspección.

— No se proyecta en absoluto, lo cual motiva concepciones de montaje distintas en Binéfar y en Lleida, estando ambas bajo la jefatura común del mismo ingeniero. Y lo que es

más grave es que ambas concepciones siguen siendo deficientes.

Como mínimo se podría haber pedido al Sr. Saurí que les facilitara planos de los montajes que diseña el compañero Justes en Barcelona, al cual, a pesar de ser un profesional y hacerlo muy bien, no le caen los anillos por mandar todos sus proyectos al dep. de Seguridad. ¿Cuál es el resultado? Pues que a la vuelta de varios proyectos ya todos salen sin ningún tipo de ordenación substancial.

Y nos preguntamos: ¿Cómo es posible que en una empresa dedicada a la distribución de energía eléctrica desde hace tantos años todavía no se disponga de planos prototipo normalizados de ETT?

Deberían existir planos de detalle de los montajes a los cuales tengan que someterse obligatoriamente todas las Zonas.

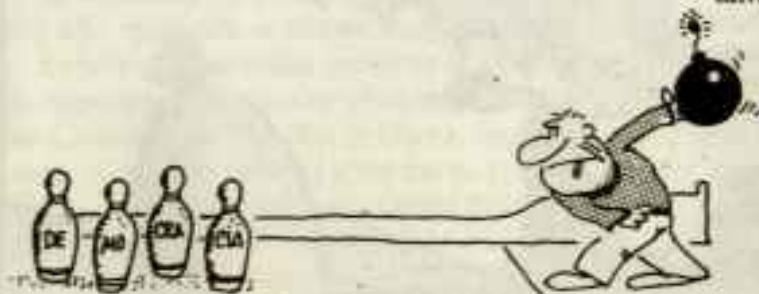
Segurísimo que, con poco esfuerzo, Zona Barcelona podría facilitarlos, no dudando de que podrían quedar mejorados en unas cuantas de esas periódicas reuniones semanales de todas las jefaturas de todas las Zonas durante todos los jueves del año.

Pero lo de Lleida llega al límite. Manda un proyecto a Seguridad (uno en más de un año). Se le rectifican varios aspectos. La construyen y no tienen en cuenta ni una sola de las observaciones (nombre de la ETT, Aproalfa). Exigimos mano dura por parte de la Dirección General.

Hay demasiadas jefaturas en HEC que se limitan a administrar la rutina dejando hacer, para no tener problemas. Pero esta postura ha ocasionado degeneración técnica y desidia entre el personal.

La Dirección se ha renovado. ¡Que se renueven también las jefaturas intermedias! Pedimos que en un primer intento se renueven los espíritus, que las jefaturas sean las primeras en estar al frente del trabajo, dedicadas a atender exclusivamente los problemas de HEC. Si ellos cumplen con sus obligaciones, los trabajadores también cumpliremos.

CCOO d'HEC



PERICH

Alternativa propuesta por Téc. y Adm.

ALTERNATIVA A LA PROMOCION DE LOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS DE 3.^a Y 2.^a CATEGORIA

En reuniones celebradas por afiliados de Barcelona a CC.OO. de Hidroeléctrica de Catalunya, pertenecientes a las categorías 3.^a y 2.^a técnica y administrativa, se ha confeccionado una alternativa de promoción a dichas categorías, que está en línea con las ya obtenidas en la última revisión de convenio, y con el Plan de Unificación del Ramo.

Como puntos destacables, citamos:

1.- Se ofrecen dos líneas:

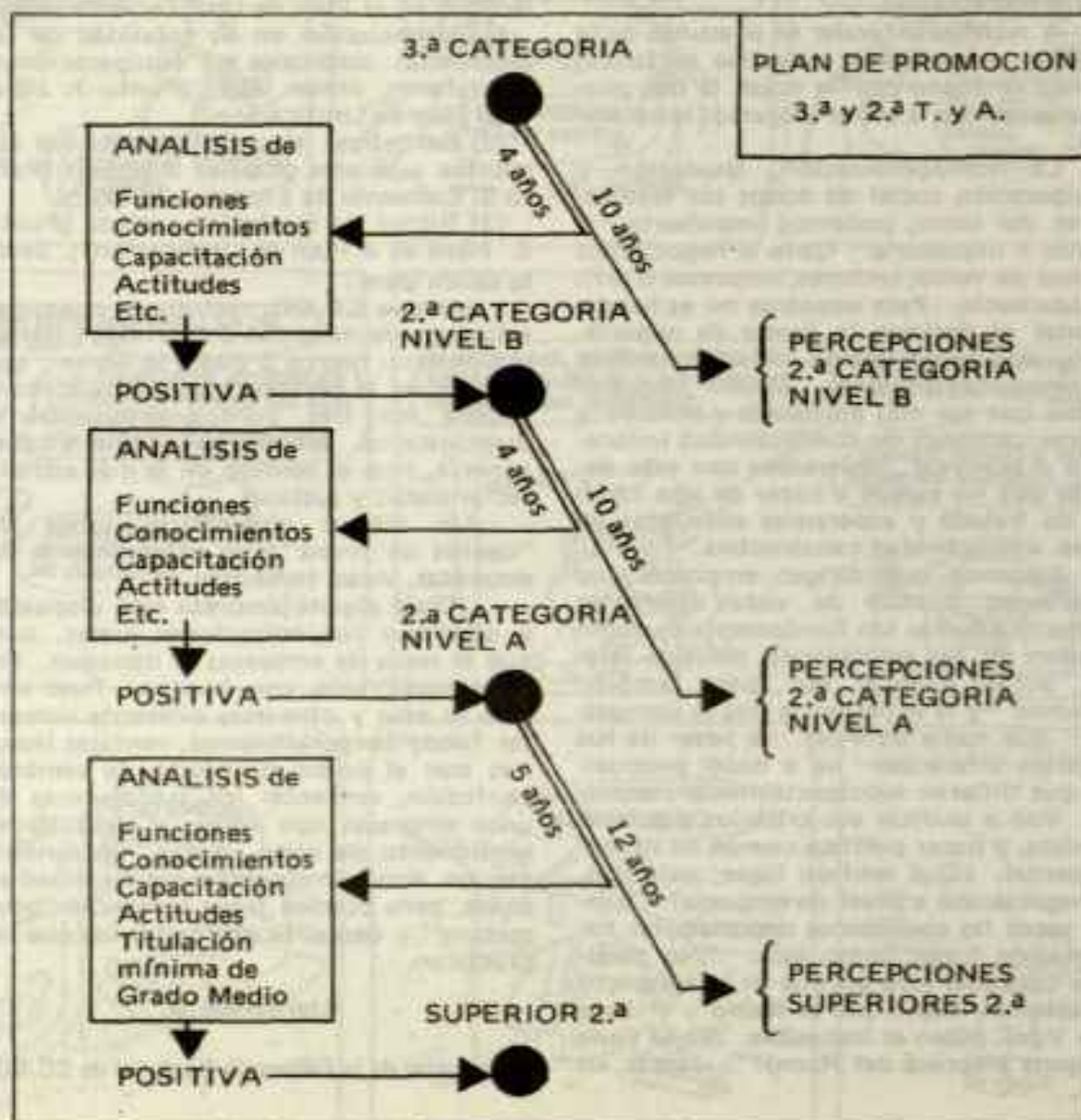
a) La obtención de categorías

b) La obtención de percepción salarial categoría inmediata superior por antigüedad.

2.- Para seguir la escala de promoción, es indispensable tener consolidadas las categorías.

3.- Las pruebas de nivel existentes en la actual promoción hasta 3.^{as} categorías, quedan reemplazadas por una valoración de funciones, conocimientos, actitudes y capacitación.

4.- Para obtener la categoría de Superior 2.^a, es indispensable tener una titulación mínima de Grado Medio.



CARTA ABIERTA

a los Directores Generales

Ante las dificultades de todo tipo que parece encontrar la celebración de una reunión conjunta con todos ustedes, vamos a aprovechar el recurso de la carta abierta para dirigirnos a Vdes. a través de nuestra revista.

Ante todo comunicarles que aceptamos su invitación para reunirnos con la patronal del Sector Eléctrico, como aceptaremos e impulsaremos el reunirnos individualmente con Udes. y cualquier otro tipo de reunión que pueda contribuir por la vía del diálogo y la comprensión mutua a la mejor defensa de los intereses de los trabajadores.

A nuestro entender en el asunto de la próxima negociación colectiva están cogiendo el rábano por las hojas, lo que puede acarrearlos a todos disgustos innecesarios.

La homogeneización, igualación y equiparación social de todos los trabajadores del ramo, podemos impulsarla —y vamos a impulsarla— tanto si negociamos a nivel de ramo, sectores, empresas o articuladamente. Para nosotros no es fundamental ni decisiva la forma de negociación, sino el contenido. Evidentemente tenemos preferencias. ¿Cuál? Aquella forma que sea más apropiada y elimine la mayor cantidad de conflictividad innecesaria o marginal. Queremos con esto decirles que no vamos a hacer de ello caballo de batalla y esperamos encontrar en Vdes. una actividad constructiva.

Sabemos que dirigen empresas que mantienen puntos de vista diferentes respecto a temas tan fundamentales como pueden ser los escalafones, política salarial, acción sindical, etc., pero también sabemos —y la experiencia nos lo demuestra— que nadie de Vdes. —a pesar de sus criterios diferentes— va a hacer propuestas que difieran substancialmente del resto. Van a unificar sus criterios y puntos de vista, y hacer política común en lo fundamental. ¿Qué sentido tiene, entonces, la negociación a nivel de empresa? Cuántas veces las comisiones negociadoras hemos oído frases como ésta: "No podemos conceder esto porque en este aspecto ya estamos mejor que el Ramo". "¡Esto que Vdes. piden es imposible. No lo tiene ninguna empresa del Ramo!". Jamás, en

cambio, nos dijeron "pidan, pidan esto otro ya que en ello el resto de Empresas está mejor!". Han utilizado siempre el Ramo para cortar aspiraciones, para lo malo, nunca para lo bueno. Queremos romper esta dinámica mediante unos acuerdos globales que conduzcan a este fin y faciliten iniciar una dinámica que a un ritmo responsable permita dar a cada aspecto del convenio un tratamiento justo. Una igualación progresiva mediante una negociación articulada de acuerdos globales o Convenios Marco y de empresa, en la perspectiva de los tres puntos básicos contenidos en el Plan de Unificación a saber:

(1) Negociación en su totalidad de las propuestas sindicales de equiparaciones, escalafones, pluses, etc. (Punto 3. ¿Qué es el Plan de Unificación?)

(2) Garantizar a cada Empresa los aumentos salariales globales máximos (Punto 2. Convenio de Empresa 1979).

(3) Ritmo de igualación realista (Punto 6. ¿Qué es el Plan de Unificación?). Sería la salida ideal.

Lo que CC.OO. rechaza es cualquier estrategia de mínimos o máximos —llámese convenio marco o como se llame— que no esté en la perspectiva de igualación y respete los tres puntos anteriormente mencionados. No nos guía a ello la cabezonería, sino el sentido de la más estricta racionalidad y justicia.

Un último comentario sobre los "cantos de sirena" que en algunas de las empresas, Vdes. fomentan.

¡Ojalá alguna empresa esté dispuesta a satisfacer reivindicaciones justas, aunque el resto de empresas se opongan. Pero demuéstrenlo con hechos. Pues una cosa es esto y otro muy diferente alimentar falsos corporativismos, ventajas ilusorias con el único propósito de sembrar confusión, enfrentar los trabajadores de unas empresas con otros, y debilitar el sentimiento de clase. Estas "serpientes" son un arma arrojadiza cuya finalidad es obvia, pero pueden tener un efecto "bumerang" y descalifican a todos los que las practican.

Atentamente,

Secretariat de la Federació Nacional de CC.OO.



catalana de gas

negociación de jornada: un callejón sin salida

COMISION OBRERA DE CATALANA
DE GAS Y ELECTRICIDAD, S.A.

A partir de mediados de Setiembre entró en vigor la flexibilidad de horario partido para el personal acogido a esta modalidad quedando pendiente de discusión con la empresa la posibilidad de una mejora para el de horario continuado (6 horas 40 minutos de Lunes a Sábado).

A finales de este mismo mes, y a partir del Consejo de Delegados, nace una Comisión encargada de plantear ante la empresa una alternativa para el personal de horario continuado, que no quiere, bajo ningún motivo, que su modalidad de horario sea alterado. Después de varias reuniones de los miembros de la Comisión y tras estudiar las preferencias del personal y las posibilidades de acuerdos aceptables se llega a la presentación a la empresa de una propuesta doble.

Por una parte, para el personal manual, festividad de todos los sábados del año con un horario de 7 a 15 horas de Lunes a Viernes. Para el personal administrativo 26 sábados festivos y 26 sábados laborables trabajando 7 horas 15 minutos diarios.

La diferencia entre ambas ramas profesionales viene dada por la dificultad de adaptación

que representaría para el personal administrativo alargar la jornada una hora más, lo que le llevaría a adelantar en bastantes minutos su jornada o a retrasarla sensiblemente. Por el contrario, para los manuales no representa ningún tipo de problema ya que su hora de entrada habitual son las 7 de la mañana.

Además de alegar el deseo de los trabajadores de liberar, por lo menos, una parte de los sábados del año, esta propuesta fue razonada por la Comisión en base a que, a medida que la festividad de los sábados se generaliza, es cada vez más inútil el trabajo de un servicio como el de nuestras empresas. Los operarios se encuentran con las fincas servivacias, los administrativos saben positivamente que no podrán contactar con ninguna empresa en sábado. El único problema lo presentaba, al entender de la Comisión, el personal de atención a los abonados (altas, reclamaciones, etc.) ya que el sábado es el día que suelen tener más trabajo, precisamente por ello se creyó que la petición de liberar el 50% de los sábados permitiría una rotación adecuada del personal de estos servicios.

El diálogo (de alguna manera hay que llamarlo) entre la representación de la empresa y la comisión de los trabajadores empezó plan-



teando la empresa su buena disposición para iniciar el estudio de un horario que permitiera a la mayoría de los empleados de la compañía liberar todos los sábados del año. La sorpresa inicial de la Comisión no duró mucho porque, a continuación, expuso las dificultades que, a su entender, presentaba la propuesta de los trabajadores.

De acuerdo con la opinión de la Empresa el equilibrio psíquico de sus empleados se vería gravemente resentido si la jornada se alargara sin una pausa de recuperación. (Traducción de Pausa, jornada de 8 a 17 h. con una hora para comer y posibilidad de flexibilidad). Como la Comisión no se dejaba convencer por este argumento de "peso", la representación de la Em-

presa se convirtió en la punta de lanza de la lucha por la integración de nuestra Empresa en el Mercado Común, que si en Europa hacen pausa, que si para eso hemos luchado, que si somos una Empresa que siempre ha ido a la cabeza del progreso... y la Comisión sin dejarse convencer a pesar de escuchar durante dos largas reuniones estos "agudos" planteamientos.

Però es que somos una clase que no tiene remedio, nos quieren salvar y no nos dejamos, ¿qué será de nuestra psiquis? ¿qué será de nuestra vocación europea?

En un próximo número os contaremos cómo acabó este debate entre la empresa (progresista y europea) y la Comisión de los trabajadores (retrógrada y tercermundista).



fecsa

¡¡ADIOS COMPAÑERO!!

El lunes 23 de Octubre pasado, falleció el compañero RAMON AYZA COSTA, miembro del Comité de Empresa de Fecsa y componente de la Comisión de Reforma de Escalafón representando a su sindicato, CC.OO. en Fecsa.

Nos ha dejado sin avisarnos, sin esperarlo, casi aún no lo creemos. Sólo dos días antes había estado con nosotros en la Asamblea General de afiliados y como siempre nos había regalado su simpatía socarrona de niño grande y servido su conocimiento de la Empresa por las zonas y provincias.

Por desgracia no ha estado mucho tiempo con nosotros, pero sí el suficiente para dejarnos su impronta de honradez y de trabajo por sus compañeros y por su sindicato; y esto, en él tenía un doble valor por cuanto en una sociedad egoísta y de intereses fuertemente individualizados, es enormemente reconfortante que hombres que en principio no tienen problemas económicos ni familiares, sientan en cambio la necesidad de la lucha por cambiar esta sociedad.

Ramón, compañero, amigo, puedes tener la seguridad de que vamos a continuar con la tarea colectiva de transformar la sociedad y que tu ejemplo deberá ser semilla útil en el desarrollo de esa tarea y en el devenir de nuestro sindicato. Un último adiós que para nosotros es un ¡Hasta siempre!

CC.OO. de Fecsa

fecsa

coordinación, ¡ por fin !

Tal como adelantábamos en el número cero de esta revista, el día 21 de Octubre pasado, se celebró la Asamblea General de Afiliados; en el transcurso de la misma y como punto más importante del orden del día se debatió la propuesta organizativa presentada por el Secretariado saliente, así como el contenido de las diferentes enmiendas presentadas a dicho texto y que se referían fundamentalmente a los períodos de convocatoria de asambleas de centro, zona y general, por parte de los organismos de representación de la S.S. a estos niveles. Así mismo, se aprobó por parte de la Asamblea, una enmienda por la que se subdividía la prov. de Lérida en dos Zonas diferentes y la prov. de

Barcelona en cuatro Zonas también diferentes, por lo cual y a efectos organizativos, la S. Sindical de Fecsa queda compuesta por nueve Zonas diferentes con sus propios responsables de Organización que según lo aprobado finalmente por la Asamblea son miembros natos al Consell Sindical como máximo organismo de representación de la Sec. Sindical entre dos Asambleas Generales.

El Consell Sindical queda pues definitivamente formado por los nueve representantes de las Zonas más los ocho componentes del nuevo Secretariado General de Empresa electo también en la Asamblea General.

COMPOSICION DEL CONSELL SINDICAL

JOSE ANT. SILVA MATEOS, (Mata)	R.	Organización Zona Barcelona Interior.
ESTANISLAO VIVO SERRA, (Serch),	"	" " " " Provincia — NORTE
JORDI CAPDEVILA VIDAL, (Molins),	"	" " " " " — SUR
PEDRO J. MARTINEZ SABATE, (Sabadell)	"	" " " " " — OESTE
RAMON RODRIGUEZ ALONSO, (Mollet)	"	" " " " " — ESTE
JOSE VILADRICH ESTANY, (Trempl)	"	" " " " Lérida " — NORTE
JAIME CALDERO SUBIRA, (Lérida)	"	" " " " " — SUR
MANUEL MARIN RUBIO, (Tarragona)	"	" " " " Tarragona "
CARLES HERNANDEZ PORTELL, (Girona)	"	" " " " Girona "
MARCOS MANZANO CONEJERO, (Badalona),		Secretario General de la Sec. Sindical.
JESUS LOPEZ GARCIA, (S. Adrián),		Responsable de Organización
ALBERT MORENO FDEZ., (Badalona),	"	" Finanzas
ANTONIO LOPEZ MARTINEZ (S. Adrián)	"	" Propaganda
JAIME SERRA LLENA, (Pza. A. Teatro)	"	" Gabinete Técnico
MIGUEL PEGUERA SISCART, (Ramalleras)	"	" " Jurídico
GABRIEL DIEZ SALAS, (Mata)	"	" Agrupación de Técnicos y Profesionales
JACINTO MORENO, (Pza. A. Teatro)	"	" Formación Sindical

Esperamos de la capacidad y la voluntad de los compañeros elegidos, así como del imprescindible apoyo y colaboración de todos los afiliados, la definitiva consolidación de la Sección Sindical de CC.OO. de FECSA.

EL PRESTAMISMO

EN NUESTRAS EMPRESAS

De todos es conocida la existencia de pequeñas empresas o filiales, que suelen crear en su entorno las empresas grandes y monopolios, sistema que les permite detraer beneficios y eliminar problemas de plantilla.

Independientemente de las filiales, pululan en otra escala inferior los contratistas sub-contratistas, prestamistas o concesionarios, supliendo trabajos netamente de la propia empresa en casi todos los casos con un montaje subrepticio y antisocial en su mayoría.

El caso que se denuncia es un hecho claro de estas formas de procedimiento, que no siempre son conocedoras las propias direcciones de las Empresas, o lo que es más grave, prefieren ignorarlas la mayoría de las veces.

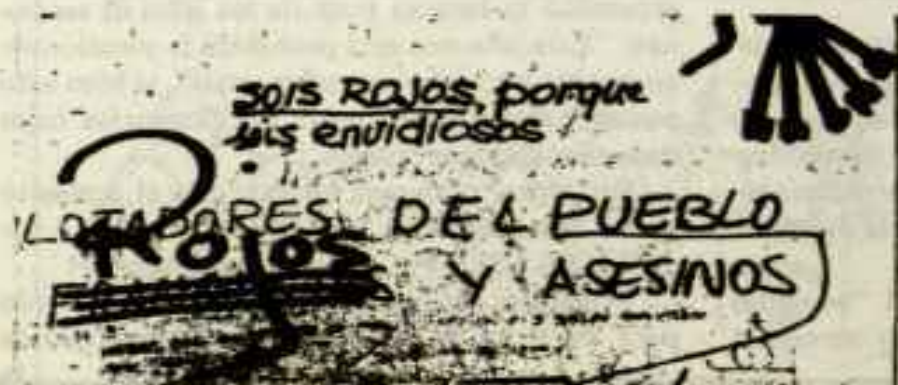
FECSA, para suplir la falta de lecturas, traspasa la lectura de los contadores a determinados prestamistas, aunque ostenta denominaciones de agencias. Una de estas agencias en Barcelona-interior es "G.A.R.A.S.A. Agencia de Servicios", con razón social en calle Telégrafos, n.º 5 bajos, que no existe, pero sí existe la oficina donde reparten el trabajo diario en calle Noguera Pallaresa, número 22 bajos, siendo jefe de la misma el Sr. MENAL hijo.

Dada la situación de paro existente, no es

de extrañar, que compañeros y sobre todo jóvenes sin trabajo, realicen lo que se les presente independiente de cualquier condicionante, con tal de ganarse unas pesetas.

Según los propios compañeros, el trabajo se les reparte a las 8 horas. Quien llega a las 8,10 lo más probable es que ese día ya se haya quedado sin hojas de lectura, dada la cantidad de las personas que allí acuden. El importe que cobran es de 3, ptas. por lectura efectuada, que lógicamente, realizando las zonas más difíciles y costosas de la ciudad, que son las que se pasan a la agencia, vienen a sacarse de promedio 600 ptas. en 5 ó 6 horas de trabajo.

No tienen ningún contrato laboral. No existen hojas de salarios. No existe vinculación oficial alguna entre empleados y empresa. La cantidad promedio de estos trabajadores que realizan diariamente este trabajo es de 50 a 60, según datos recibidos. FECSA paga a GARASA la cantidad de 5,50 ptas. por lectura, que si revisamos los hombres promedio, lecturas promedio, y multiplicamos por 2,50 ptas. sin gastos para GARASA, ... GARASA se lleva un beneficio neto de 27.500 ptas. por día a costa de 55 trabajadores x 200 lecturas promedio... ¡Lo tomas o lo dejas!



La envidia, declan los antiguos españoles, es el vicio nacional, y no han faltado en nuestros días quienes atribuyen, amparándose en el dicho, a la envidia todo lo que se hace o se deja de hacer en este país. He aquí una demostración gráfica de esto, tomada de un fragmento de pared con "graffiti" de contradictorias ideologías.

PINTADAS PRO-CONSTITUCION

LA RETRIBUCION VOLUNTARIA EN FECSA

A la hora de plantearnos la posibilidad de dar una salida realista y al mismo tiempo positiva a este tipo de complemento salarial, nos encontramos con dos incógnitas; por un lado, que los últimos datos que tenemos sobre la R.V. pertenecen a Diciembre de 1975; y por otro, saber si los trabajadores de FECSA han tomado plena conciencia de lo que supone dicho complemento en el nuevo marco de relaciones laborales que se va a iniciar y que se irá profundizando a medida que los Sindicatos se vayan consolidando y adquiriendo mayor protagonismo.

La primera incógnita vamos a intentar descubrirla en la mayor aproximación posible, si bien para ello deberemos tener en cuenta los siguientes factores que habrá que superar:

- a) La negativa total de la Dirección de Personal a facilitar la más mínima información sobre la R.V., que no sea la de una fría cifra global de toda la plantilla.
- b) La necesidad, derivada de la anterior, de tener que extrapolar datos y por tanto del aumento del margen de error.
- c) Para que los errores sean mínimos, aplicaremos en la extrapolación ciertas matizaciones derivadas del conocimiento profundo del personal de FECSA, de la idiosincracia de cada centro de trabajo y de la implantación de nuestro Sindicato por la práctica totalidad de los centros.

No tenemos duda de que la suma de los factores (b) y (c) nos va a permitir superar cualquier posible error individual de los resultados por la gran aproximación a la realidad que de los porcentajes totales por escalafón vamos a obtener.

En Diciembre de 1975 tenemos un montaje global de R.V. de 127.458.448 ptas. (ver cuadro 1, columna A). Para ver más completo el cuadro debemos aclarar que en estos momentos la suma de los escalafones Técnico y Administrativo no pasaba del 53 por 100 de la plantilla total de FECSA.

Con posterioridad a la firma del "acuerdo forzado" para 1976, se produce un aumento

global de la R.V. de aproximadamente 40 millones de ptas. (ver cuadro 1, columna B). De este hecho, y estos resultados, se desprenden en principio varias observaciones:

- a) Este hecho, repetición de años anteriores, justificaba el sistema de repartos dados en las anteriores negociaciones colectivas.
- b) El interés de la Dirección de FECSA de compensar pos-convenio a determinados sectores de la plantilla, con el fin de mantenerlos alejados de la participación en la vida sindical y política.
- c) La ceguera de estos sectores de trabajadores de FECSA, al no ver que no era esa una situación sostenible por mucho tiempo.

Pasamos a 1977 y se produce una de las más difíciles negociaciones de los últimos tiempos y que da como resultado un Pacto Sindical, con un reparto que tuvo bastante de "per cápita" si bien no exactamente.

Lo que no tiene ninguna duda es que este sistema de proceder en el reparto no tuvo quejas colectivas o al menos no se hicieron públicas, si bien ello puede ser debido a que los escalafones en principio más perjudicados con el reparto (Técnicos y Administrativos) eran conscientes de que se produciría el "pos-convenio" habitual, como efectivamente se produciría, y que a lo largo de 1977 sobrepasó el 43 por 100 del montante global de la partida de R.V.

Desde luego, si algo se puede ver claro a lo largo de dicho año, es que la concesión estuvo privatizada a los sectores medios y altos de los escalafones Técnico y Administrativo, hasta el punto que todos los delegados y trabajadores recuerdan la famosa frase de los jefes de secciones: "Este año nos está prohibida la petición de aumentos para el personal manual", si bien esto puede hacerse extensivo a las categorías bajas de los escalafones citados.

Por tanto, podemos afirmar que el aumento global producido en la R.V. durante 1977 fue de 72.006.827. (Ver cuadro 1, columna C)

Teniendo en cuenta que según el convenio para 1978, se ha producido un 10 por 100 de

aumento en la R.V. global (ver cuadro I, columna E), el desglose por escalafones quedaría así:

E. Técnico:	139.610.750
E. Admtvo.:	98.763.354
E. Manual:	25.036.927
TOTAL	263.411.031

Creemos que una vez establecidos por escalafones, muy aproximadamente, los montantes globales, estamos en condiciones de concretar un poco más en función del personal de la plantilla y sus diferencias dentro incluso de cada escalafón, de modo que podamos ver algo más definido.

Podemos establecer los siguientes grupos en función de sus percepciones en R.V.:

GRUPO I

Compuesto por los trabajadores de las siguientes categorías:

- Téc. Sup. 1.^a y Administrativo Sup. 1.^a
- Téc. Sup. 2.^a " " " 2.^a

Total trabajadores: 421

Promedio: 18.500 (por paga) x 16 = 296.000 ptas. trabajo año.

Total grupo: 296.000 x 421 = 124.616.000 pts.

GRUPO II

Compuesto por los trabajadores de las siguientes categorías:

- Téc. 2.^a A. y Jefe Sec. A
- " " B " " B.

Total trabajadores: 718

Promedio: 6.000 (por paga) x 16 = 96.000 pts. trabajo año.

Total grupo: 96.000 x 718 = 68.928.000 pts.

GRUPO III

Compuesto por los trabajadores de las siguientes categorías:

- Téc. 3.^a - 4.^a y 5.^a
- Subjefe Sec. - Jefe Subsección - Of. Advo. - Ofic. B admvo - Montad. - Capataz - Subcapataz - Of. 1.^a Espta.
- Niveles Especiales y I del Subgrupo 2.^o admvos.

Total trabajadores: 2912

Promedio: 1.200 (por paga) x 16 = 19.200 pts. trabajo año.

Total grupo: 19.200 x 2.912 = 55.910.400 pts.

GRUPO IV

Compuesto por los trabajadores de las siguientes categorías:

- Niveles 2 y 3 del Subgrupo 2.^o admto. - Aux. admto. - Ofic. A. PO. - Ofic. B. PO - Ayudante - Encgdo. Peones - Peón Especialista - Peón.

Total trabajadores: 2.494

Promedios: 350 (por paga) x 16 = 5.600 pts. trabajo año.

Total grupo: 5.600 x 2.494 = 13.966.400 pts.

Conviene, pues, que de todo esto se saquen valoraciones serenas, de modo que puedan permitirnos nuevos enfoques a las percepciones salariales en función exclusiva de la aportación Técnica y Profesional en el desarrollo de la empresa; todo ello sin olvidar que la situación de descontento actual entre las capas de trabajadores de Grados Medios y Superiores, viene marcada por los siguientes aspectos:

- Hasta la firma del vigente convenio se han estado produciendo aumentos "a posteriori" en



forma de R.V. y que iban destinados a los sectores Superiores y en menor medida a los Medios de los escalafones Técnico y Administrativo.

— Como consecuencia de lo anterior, el personal agraciado (falsamente) se había despreocupado de las negociaciones colectivas e incluso en muchos casos había intentado torpedear de diferentes formas las reivindicaciones del resto de la plantilla.

— Que este comportamiento les ha hecho aparecer indiscriminadamente ante el resto de los trabajadores como "Empresa", con lo cual no es de extrañar que en las negociaciones colectivas y a la hora de los repartos "se les haya tenido en cuenta".

— Visto pues lo anterior, se deduce claramente que este sector de trabajadores no ha sabido asimilar lo que de supeditación y "entrega incondicional" tiene la R.V. en FECSA; al tiempo,

que siembra la división entre estos mismos trabajadores de manera que siempre les impedirá adoptar posturas unitarias ante problemas concretos.

— Que este sistema de "premiar" lleva aparejado para los que lo reciben un sacrificio adicional personal y de sus propias familias, que en modo alguno puede compensarse.

— Una última consideración, a no dejar caer en saco roto, es la de que la no participación en la vida sindical y en concreto en los sindicatos de clase, acarrea en los momentos de crisis y toques salariales, situaciones de difícil solución para los Técnicos y Profesionales si no se cuenta con una auténtica solidaridad del resto de los sectores de la plantilla. Por lo que CC.OO. entendemos que la información objetiva es imprescindible para la búsqueda de soluciones y alternativas correctas y asumibles para el conjunto de los asalariados.

CUADRO I.

Grupo Profesional	(A) 31-12-75	(B) 31-12-76	% sobre la R.V.	1977 31-12-77		1978	
	% del Total de R.V.	Incremento Anual		Incremento (C) Anual	(D) % de R.V.	Incremento (E) Anual	(F) % del R.V.
E. Técnico	66.915.450 52,5 %	24.000.000 60 %	54,29%	36.003.414 50 %	53 %	12.691.886 10 %	53 %
E. Administrativo	47.542.001 37,3 %	12.000.000 30 %	35,55%	30.242.867 42 %	37,5%	8.978.486 10 %	37,4 %
E. Manuales	13.000.297 10,2 %	4.000.000 10 %	10,16%	5.760.546 8 %	9,5%	2.276.084 10 %	9,6%
	127.458.448	40.000.000	100	72.006.827	100	23.946.456	100



perspectivas de **UNIFICACION:**

* LO ULTIMO SOBRE EL PLAN

Hay hechos que, por sí solos, son capaces de imprimir transformaciones profundas y este mes de noviembre ha sido escenario de uno de estos hechos históricos.

El reducido tiraje inicial de nuestro documento "Plan de Unificación del Ramo" ya nos sorprendió con un enorme eco entre los afiliados a CC.OO. y no solamente porque estemos en época de convenio. Era evidente que la seriedad del documento y la detallada planificación y estrategia sindical para conseguirlo había impresionado profundamente. ¡Hemos dado en el clavo! Tal y como lo está planteando CC.OO., es posible llegar a la unificación. Esto ha sido comprendido por todos y las mismas jefaturas de las empresas se han mostrado interesadas por dicho documento.

Todo el ramo estamos siguiendo la misma táctica de cara a divulgar y profundizar el conocimiento del Plan de Unificación. En primer lugar el día 4 en cada una de las empresas, los Delegados de CC.OO. de las mismas se reunieron por la mañana para debatir el contenido del documento y por la tarde se celebró una asamblea conjunta en nuestro local de la calle Padilla, donde se trazan las primeras directrices a nivel de Ramo: Primero EXPLICACION, segundo DISCUSION y tercero APROBACION o no, del documento y sus posibles enmiendas en el seno del sindicato.

Estas directrices han originado que los delegados de CC.OO. se desplacen por todas las delegaciones y dependencias, realizando gran cantidad de asambleas de tajo. El proceso culminará con una asamblea general de afiliados que dirá el sí o el no definitivo a la propuesta, convirtiéndose así en la propuesta del Sindicato de CC.OO.

El conseguir impulsar este Plan de Unificación exige como premisa indispensable un gran apoyo popular, y aunque los 6.202 afiliados de nuestro sindicato en todo el ramo son ya una fuerza importante, somos conscientes de que deseamos extender nuestra propuesta al conjunto de los trabajadores, para que también la asuman.

El conseguir este gran apoyo puede no resultar fácil, pues la experiencia nos ha demostrado que hasta ahora ha sido imposible entenderse con UGT (dato que no se debe olvidar). Por nuestra parte no va a quedar y lo vamos a intentar una vez más. Prueba de ello es que el pasado día 9 celebramos una primera reunión esperanzadora entre ambos sindicatos. Fue una primera toma de contacto para intercambiar puntos de vista. Hay diferencias, pero no insalvables (eso creemos CC.OO.) y tenemos prevista una segunda reunión para tratar el tema con más profundidad.

Comisiones Obreras también ha intentado, de momento sin demasiado éxito, reunir a los directores del ramo. Queremos explicar nuestro Plan de Unificación de una forma directa, puesto que creemos que un tema de tanta envergadura para el futuro de todos los trabajadores del ramo deben conocerlo los máximos responsables de las empresas sin intermediarios que puedan desfigurar un objetivo o que no sean capaces de transmitir de forma fidedigna cuáles son nuestras verdaderas inquietudes.

Otro tema será que en el momento de negociar, las Direcciones deleguen en quienes mejor consideren.

CC.OO. siempre ha sido una central sindical responsable, la única que siempre ha divulgado por adelantado los temas que le preocupan, las

soluciones que considera justas y las formas de negociación. Tenemos ahora el mayor reto que jamás nos hemos planteado: queremos un ramo unificado. No tiene ningún sentido que en empresas de servicio público, con una rentabilidad parecida, con una estructura de costes similar y con tarifas unificadas, los trabajadores de una cobren más que los trabajadores de otra en la misma categoría, ni que en una empresa haya 28 categorías y en otra 13, que en unos sitios se promocione de una forma gradual y en otros no

se promocione nunca, o que las molestias de turnos parecidos se paguen de forma tan dispar, etc.

¡Adelante, compañeros! Luchemos por conseguir la unificación. CC.OO. propone todo un Plan estudiado y razonado para conseguirlo, pero debemos hacer piña para defenderlo.

Donde quiera que esté tu puesto de trabajo, haz del Plan de Unificación el principal motivo de debate con tus compañeros!

* AGUAS DE BARCELONA PREPARA SU DESMARQUE

Desde hace tiempo una cuestión ha preocupado a los trabajadores de Aguas de Barcelona. Dónde va a parar el dinero de los abonados y accionistas: ¿en qué se invierte?

Aquí es donde surge inevitablemente el tema de las filiales. En los últimos años SGAB se ha convertido en un monopolio, casi en una multinacional, creando una red de empresas filiales tanto en España como en algunas localidades del sur de Francia. Estas empresas pertenecen a diversos sectores de la producción, tales como Agua, Gas y Electricidad, Construcción, Metal, etc., y significan una descapitalización de la empresa madre para invertir en un conjunto de empresas que no siempre son rentables.

Durante el período de creación y desarrollo de esta gran corporación financiera (AGBAR) los trabajadores de SGAB, hemos pasado de ser los mejor pagados del Ramo, hasta los últimos lugares del ranking; esto ocurría en un período de amplio desarrollo económico. En este tiempo cada vez que íbamos a negociar un convenio la empresa en forma verbal o escrita nos hacía llegar sus preocupaciones ante la difícil situación económica que estaba, según ella, atravesando, pidiéndonos colaboración, comprensión, etc.

Este año no ha sido una excepción y siguiendo su norma de conducta ha publicado una nota en la que se nos pide una vez más, moderación ante el convenio a negociar.

Esta es la primera vez en que CC.OO., con gran implantación en todo el Ramo pretende

una negociación amplia, dentro del Plan de Unificación que abarque a las 5 grandes empresas (FECSA, ENHER, HEC, AGUAS y CATALANA) y es en esta situación en la que la empresa plantea una vez más, dificultades económicas.

Sabemos que los empresarios andan recelosos ante este Plan de Unificación, que a poco que puedan van a descolgarse de esta negociación, pero no vamos a admitir que esto lo intenten en base a los mismos argumentos que han estado utilizando durante años (crisis económicas) y menos teniendo en cuenta que las anteriores "crisis", junto al dinero ahorrado en salarios, han permitido a SGAB poseer hoy en día un grupo de filiales adquiridas con dinero que proviene de las tarifas de los abonados y que los trabajadores sólo hemos visto en mínima parte.

CUANDE EL DESBUCANTO EN EL PAIS



Jaque mate a la vida i pasjon de Pere Durán Farell

Los equipos directivos de Catalana y HEC mantienen la democracia laboral y el progreso en el pudridero.

En comparación con las cinco grandes del Ramo, Catalana de Gas es la Empresa que menos paga. Catalana está donde nunca debió llegar. HEC no está allí "en contra de la voluntad mayoritaria de su equipo directivo". Por ellos estaríamos también allí.

¿Por qué? Algo no funciona en las Empresas de Durán Farell. Existe en sus Empresas una "sobretasa" de explotación difícil de justificar ante los trabajadores. Y existe un espíritu empresarial impuesto por sus directivos que la han hecho realidad. De persistir, ello originará un malestar generalizado, posibles conflictos, deterioro del clima laboral y en su conjunto una derechización autoritaria de la política de personal como instrumento para amortiguar las aspiraciones del personal.

En definitiva el Jaque mate está servido. Y ante él sólo quedan dos salidas: Apechugar con un duro plan de igualación de Ramo en Catalana e impedir que HEC haga marcha atrás, o endurecer y dejar en la estacada a sus trabajadores.

Un Empresario para la democracia

Durán Farell es un empresario para la democracia; es un empresario con imagen para la nueva etapa democrática en el marco de un modelo de sociedad de centro/izquierda o socialdemócrata. Así lo creemos. Lo difícil es asumir ese reto en la práctica, lo difícil es "comprometerse". Lo difícil —para nosotros— es saber



Pere Durán Farell.

cuando el interés de realización personal, la identificación con un objetivo vence los riesgos, boicots, presiones, etc. que una decisión de este tipo encarna en un medio como el empresarial español.

Pero si esto fuera así, sus directivos están cocinando el "mayor fracaso" de su política que imaginar pudiera. Para entenderlo hay que comprender bien la estructura de nuestras Empresas.

Los Directivos y Jefes de Personal —con mano amplia para hacer y deshacer a su capricho— no sólo dirigen. Han heredado del franquismo unas estructuras autoritarias y autárquicas. Ellos interpretan, deciden, filtran la información. Las estructuras convierten en ley sus decisiones justas e injustas. Toda rectificación es dejación de su principio de auto-

ridad y por tanto muy difícil de modificar aunque sea patentemente injusta. Un círculo vicioso. Como la eficacia se mide a años luz vista y siempre es discutible no tienen control alguno. El único posible sería el **democrático**, y lo mantienen en el ghetto. **Son el poder**. Todavía más, tienen poder para justificar su propio poder. Y finalmente, como la Administración del Estado, pueden boicotear pasivamente y sin necesidad de "molestarse" cualquier línea que chocha con sus intereses personales.

Los resultados sólo saltan a la luz en épocas clave y entonces, la situación es tal, que es difícil de arreglar.

Catalana, ¿y ahora qué?

La igualación y unificación prenderá en sus trabajadores, tanto más cuanto más lejana sea éste. Podrán abortarla pero no podrán sacarla de la cabeza de los trabajadores. Podrán fabricarse muchas explicaciones para el no; podrá apelarse al realismo, a la crisis, etc. etc. pero la única salida progresista y realista es la igualación. Lo demás serán argumentaciones.

Si compartimos esta óptica, en el cómo llevarla a cabo y los ritmos creemos podrán alcanzarse acuerdos favorables para ambas partes.

HEC en la encrucijada

El avance dado en HEC en los dos últimos años es esperanzador. Recordemos que hace dos años, en 1976, el sueldo de un peón escalón 6 eran 268.208; el de un oficial 1º escalón 11, 320.132; el de un oficial 1º escalón 12, 336.831, y el de un técnico escalón 17, 485.076.

Sería un grave error no tener en cuenta este gran avance. Pero también lo sería olvidarse de la historia anterior al 76, pues esa historia es real y los que la escribieron siguen todos en puestos claves.

Estamos convencidos de que la Empresa va a cumplir con un amplio sentido de la responsabilidad lo pactado en 1978. En especial los 12,5 millones. No pode-

mos pensar en otra cosa. No podemos imaginar que una mejora pactada, un dinero de los trabajadores, que afecta algo tan trascendental como el nivel salarial y que este año se designará a viudas y jubilados, haya podido ser **unilateralmente**, y en contra de lo pactado en convenio, gastado por la Empresa. No podemos creer que nadie haya estado fabricando deliberadamente el "problema".

Pero queremos incidir en un aspecto que nos preocupa. No es con reorganizaciones administrativas como se cambia la Empresa. Con reorganizaciones se pueden solucionar problemas prácticos, mejorar disfunciones, etc., pero no cambiar el modelo de la Empresa.

Para ello se necesitan hombres que pongan saber y corazón; que tengan ilusión y capacidad en el empeño.

Pero ¿cuántos componentes del actual equipo directivo tienen su corazón en este empeño?

Tiempo de reflexión

Catalana y HEC deben tomar posición, y deben tomarla con autonomía y desde su propia óptica de Empresas que deben tener una política de personal más sensible que otras Empresas, posiblemente alineados en otros esquemas. ¿O no? No somos nadie para aconsejar. Pero creemos que sería bueno reunir al cabildo. Empezar a comprender que la política de personal no es exclusiva facultad de la Dirección, sino "compromiso" objetivo entre las alternativas de la Dirección y la de los Sindicatos y Comités representativos.

Al menos así debe ser para un empresario para la democracia.



TRIBUNA DEL BUNKER

Una nueva y prometedora figura asciende al nº 1 del *ranking* bunkeriano del Ramo, sin discusión, sin apelativos, ganado a pulso por D. Salvador PASCUAL SANS, administrador de Aguas de Sabadell, aunque en dura pugna con su presidente (del Consejo de Administración, claro) D. Manuel Corominas.

• Te hemos escogido a ti porque de los dos eres el más feo y el más calvo y el más... bueno, dejémoslo.

Pascual, Pascual, y tienes nombre de mayordomo, aunque por la forma en que cantas igual podrías llamarte "Caruso" si no desafinases tanto, pero lo de mayordomo te cae bien, fiel servidor del amo COROMINAS.

Lo que nos preocupa es saber qué has pretendido conseguir con el lío que has armado (despidos, huelgas, etc.) ¿caso desestabilizar la democracia? ¿caso esconder negocios turbios atemorizando a la plantilla?

No vamos a permitir que estas situaciones se continúen dando y vamos a poner nuestro empeño en conseguir normalizar la situación de esta empresa, cueste lo que cueste. Queremos una empresa democrática, transparente y responsabilizada del importante servicio que está en sus manos.



Continuación del núm 0 :

la historia popular

EN "EL ESPÍRITU" DEL 7-XII-63, VARIOS INTELLECTUALES PUBLICARON UNA CARTA EN LA QUE SE DENUNCIABAN LAS TORTURAS EN ASTURIAS, ENTREGANDO A SUAROS PÁRRAFOS:

AL NIÑO VICENTE BARRACOL - DE LA BARRIADA DE LADA (SANA DE LANFREO) LE HAN SIDO QUEMADOS LOS TESTÍCULOS.



EN LA INSPECCIÓN DE POLICIA DE SANA DE LANFREO, EL 3 DE NOVIEMBRE DE 1963, A LAS CUATRO DE LA TARDE



la historia popular

... SE PRODUJO LA CASTRACION DEL MINERO SILVINO ZAPICO QUE TUVO QUE SER HOSPITALI-
ZADO



EVERARDO CASTRA, CASADO CON TRES HIJOS, SUFRE DESEQUILIBRIO MENTAL COMO CONSECUENCIA DE LAS TORTURAS Y ESTA INTERNAO EN EL MANICONIO PROVINCIAL "LA CADELLA".



la historia popular

UNA MUJER CUYO NOMBRE SE DESCONOCE FUE GOLPEADA EN EL VIENTRE; CUANDO ELLA TRATÓ DE HACER VALER SU ESTADO DE EMBARAZADA PARA EVITAR SUS MALES TRATOS, EL CAPITAN REPLICÓ AL GOLPEARLA "¡TUO COMUNISTA MEXICO!"...



Precio: 25 ptas.



FIRMABAN LA CARTA MAS DE CINCUENTA INTELLECTUALES ESPAÑOLES, ENTRE ELLOS; JOSÉ BERGAMÍN (ESCRITOR), VICENTE ALEXANDRE (PREMIO NOBEL DE LITERATURA DEL AÑO 1977), ANTONIO BUERO VALLEJO (AUTOR DE TEATRO), FRANCISCO RABAL (ACTOR), CARLOS BARRAL (EDITOR), ALFONDO SASTRE (AUTOR DE TEATRO), FERNANDO FERRAS SÓMEZ (ACTOR)...



LA CARTA ERA DIRIGIDA AL FUND. SR. JOSE MANUEL FRAGA TRIPODARTE, MINISTRO DE INFORMACION Y TURISMO.

EN LA REPUNTA A ESTA CARTA, MANUEL FRAGA, LLEGO TODOS LOS MECHOS CIUDADOS Y UNICAMENTE RECONOCIÓ LA "POSIBILIDAD" DE QUE SE PUEDIERE CORTADO EL PELLO A DOS MUJERES DE MAJERES.

Imp. CopiArt - Villarreal, 81 D. L. B. 36.414/78