

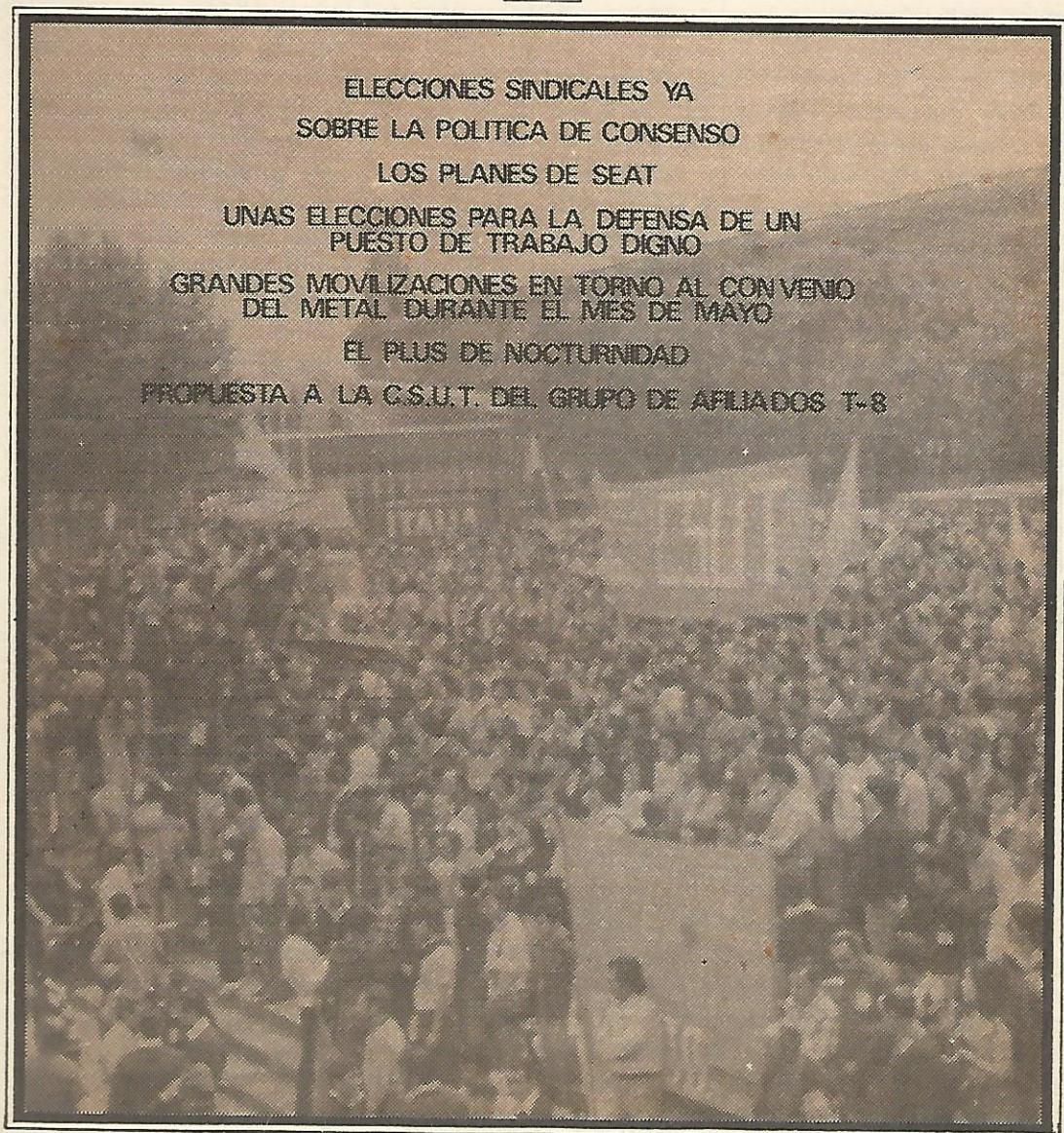
LA VOZ DE LA CSUT

REVISTA DE LA SECCION SINDICAL SEAT

MES. JUNIO- AÑO: 1- Nº 4- Precio 10 Ptas.



ELECCIONES SINDICALES YA
SOBRE LA POLITICA DE CONSENSO
LOS PLANES DE SEAT
UNAS ELECCIONES PARA LA DEFENSA DE UN
PUESTO DE TRABAJO DIGNO
GRANDES MOVILIZACIONES EN TORNO AL CONVENIO
DEL METAL DURANTE EL MES DE MAYO
EL PLUS DE NOCTURNIDAD
PROPUESTA A LA C.S.U.T. DEL GRUPO DE AFILIADOS T-8



EDITORIAL

ELECCIONES SINDICALES YA

Cuando este boletín salga a la luz. Ilevaremos ya casi dos meses de disensión sobre las elecciones. Dos meses de que elecciones sí o elecciones no, de que sí 50 ó 60, y esto ocurre aveces por que olvidamos el fondo del asunto (como dice el refrán, los arboles nos impiden ver el bosque), y el fondo del asunto es que sólo un poco detrás de esta disensión está una reestructuración de la empresa y en la que quedan en el aire 3.000 o 4.000 puestos de trabajo. Que también acercándose está la preparación del próximo Convenio, está la negociación de un importantísimo sistema de primas, está el problema del calor, está el de la seguridad, etc.

Junto a lo anterior, hay que destacar también otra parte importantísima. Al cúmulo de problemas, que nos viene encima, se une también la terminación del mandato del actual Consejo y por otra parte, y fundamental, la situación a que ha llegado este Consejo de fábrica.

Todos conocemos la polémica planteada a raíz del abandono de U.G.T. del último Consejo de fábrica, ó último miniconsejo, pues de 280 delegados asistían a esta reunión 120. Pues bién, resulta que en esta reunión se trató del problema de la Reestructuración y de los informes de Antoñanzas, en los que se planteaban que en factoría de Zona Franca sobrarían para 1.979 unos 3.000 puestos de trabajo, y se preveían, en proyecto, traslados a la fábrica de Cambios del Prat, y también a Martorell.

Ante un problema tan grande, resulta que se dedica más tiempo a discutir, que si elecciones sí, que si elecciones no, que si me marcho que si te marchas. La prueba de como se tratan las cosas la vemos en el acta que nos leen en las asambleas, tres o cuatro páginas diciéndonos cuándo y de que manera se marchan los de U.G.T. y tres o cuatro líneas sobre la Reestructuración, sin que se entienda lo más mínimo.

Esto es un ejemplo de la situación de división, incapacidad, inoperancia y degradación a la que ha llegado el Consejo.

Esta agrupación de problemas candentes, y el no haber nadie que pueda resolverlos, lleva a la C.S.U.T. en SEAT a exigir: ELECCIONES SINDICALES YA.

Necesitamos una representación nueva, un Comité que aborde los graves problemas que tenemos, y que cuando haya un problema entre Centrales, se deje que lo discutan las Secciones Sindicales y que estas lo resuelvan. Lo mínimo que podemos conseguir es que los problemas generales, y que nos son comunes a todos, se tiren hacia adelante.

Necesitamos cambiar este clima de división por otro de acción conjunta. Aunque haya opiniones diferentes, que todas se dirijan a resolver cosas, y puesto que ni la reestructuración, ni el Convenio esperan, la C.S.U.T. cree que hay que elegir este nuevo Comité y que hay que hacerlo AHORA.

SOBRE LA POLITICA DE CONSENSO

Aunque en general, el "consenso" se puede entender como "unidad de criterios" en torno a un tema concreto, hoy, la actual situación política y sindical, creo que a este término lo conocemos todos como la política seguida por alguno

partido que empieza en el PACTO DE LA MONCLOA y sigue con la actuación de estos partidos en las Cortes.

Como es natural, la política de Pacto y "consenso" entre la derecha y la izquierda se manifiesta en la práctica diaria

en fábricas, pueblos, etc.

Las repercusiones que esto tiene son claras, si arriba han llegado a pactos la derecha y la izquierda, es decir los Capitalistas y los Trabajadores, en las fábricas, que es donde se tiene que cumplir, juegan este papel

la empresa y los Sindicatos que siguen está política.

El resultado es que los Sindicatos que apoyan este tipo de "consenso" no pueden permitir rebasar el tope de lo que los empresarios están dispuestos a conceder por el Pacto al que se ha llegado por arriba (ejemplo claro lo tenemos en nuestro convenio y en

la actuación de los Sindicatos llamados "Mayoritarios").

Nosotros, la C.S.U.T., rechazamos este tipo de consenso que pone a los trabajadores a merced de lo que buena-mente quieran dar los empresarios, es decir: nada, y creemos que el tipo de consenso que se ha de dar no debe ser el consenso de la derecha con la

izquierda, sino unidad de objetivos y de acción dentro de las fábricas para, en base a los intereses de los trabajadores, llegar a una actuación unitaria, y eso sí, si esto es lo que defendemos, con quien no habrá consenso es con la derecha y con la empresa.

LOS PLANES DE SEAT

AUMENTOS DE RENTABILIDAD Y DISMINUCION DE PUESTOS DE TRABAJO A IGUAL PRODUCCION

La Empresa hace ya semanas que explicó al Comité sus PLANES DE INVERSION para los años 77 a 80.

De todos ellos hay asambleas a donde ha llegado muy poca información, y esto, ES GRAVE, por que también SON GRAVES los planes de inversión que la empresa tiene.

De entrada la cantidad de 25.000 millones que piensa la empresa invertir, es moderada, si la comparamos con lo que SEAT había invertido en los 4 años anteriores, y que, teniendo en cuenta la inflación, supondría ahora cerca de 35.000 millones de pesetas.

Resumiendo, los planes de la empresa pasan por:

-Automatización de las cabinas de pinturas, suprimiendo los puestos de trabajo de dentro de las cabinas, puestos que son penoso y conflictivos.

- A lo largo de estos años se sacan de factoría 108 prensas medianas y pequeñas (que supone cerca de 300 puestos de trabajo), y se compran 15 nuevas prensas grandes am-

liando el espacio ocupado por el Taller de Prensas.

- Se fabricaran como nuevos modelos el 138 y el Proyecto Cero (aparte del LANCIA con 20 coches al día en Landaban, y alguna modificación en el 131). Para ello se desmontará toda la instalación de galvánicos, pasándose a fabricar, de plástico y en el exterior, la mayoría de piezas que antes se hacían en factoría y daban trabajo a galvánicos. Se instalaría una línea automatizada de chapistería para el 138, que ahorrará unos 40 puestos de trabajo.

- Creación de la fábrica de cambios en el Prat del Llobregat, con 2000 trabajadores que pasarán de la factoría a la nueva fábrica.

POCAS INSTALACIONES PARA MEJORAR LA COMPETIVIDAD Y CASI NADA DE INVESTIGACION.

A primera vista se puede observar que:

- Sólo hay una inversión que tiende a mejorar la calidad del coche y la atención al cliente, y por lo tanto a mejorar la venta en el mercado, y es la automatización de las cabinas

de pinturas, para poder pintar a coche.

- Las inversiones en nuevos modelos no van más allá de la necesidad, para una empresa del automóvil que fabrica toda la gama, como es la SEAT, de sacar un nuevo coche por año.

- En investigación no hay previsto plazo de inversiones, y en todo caso se espera que la actual plantilla de 350 personas llegue algún día a 600, cuando para investigar realmente se necesita una plantilla de 2.000 a 3.000 personas capacitadas.

¿ QUE PASA CON ESTOS PLANES?

NO SE HAN TOMADO MEDIDAS PARA EN OCTUBRE NO SE REPITA LA SITUACION DEL AÑO PASADO....

Si la situación económica evoluciona conforme a las promesas que de cara a la galería hace el Gobierno de UCD., la empresa dice que va a mantener los 32.000 puestos de trabajo. Lógicamente con estos planes de inversión se conseguirá un mayor automatismo, por lo que la empresa

podrá fabricar más y más barato, o sea con mayores beneficios.

Sin embargo cualquiera puede ver que con esta política lo que se está haciendo es eliminar, más o menos justificadamente, puestos de trabajo (galvánicos, prensas, línea automatizada de chapistería pinturas,...). o sea que si la cosa no va como prometen, va a sobrar todavía más mano de obra, y no podemos olvidar que el stok sigue siendo elevado y que a partir de octubre, que es cuando se vende menos, es cuando se trabaja los sábados.

SIGUE SIN ABOERDARSE:

- La diversificación de la producción.

- Un plan de investigación con inversiones a plazo definido.

- Una red comercial racional y la reorganización de la dirección de la empresa.

- La utilización que se va a adar a las inversiones productivas de Martorell.

La calificación de las relaciones FIAT- SEAT.

Se nos plantea como condición para mantener, de momento, el puesto de trabajo unos traslados a la nueva fábrica del Prat en los que los trabajadores habremos de negociar condiciones de temperatura, seguridad e higiene, transporte, servicios médicos, personal afectado inconvenientes y posibles compensaciones.....

SI A UNAS ELECCIONES PARA LA DEFENSA DE UN PUESTO DE TRABAJO DIGNO.

NO A CREAR CONFUSION ENTRE LOS TRABAJADORES PARA DEJAR LAS MANOS LIBRES A LA EMPRESA.

Es ahora el momento oportuno para que todos los trabajadores están informados, y se habrá un debate del por que los

planes de la empresa siguen por el camino de crear las bases para aumentar su rentabilidad y no garantizan realmente nuestro puesto de trabajo.

Es imprescindible que el Comité de fábrica y las Centrales Sindicales exijan las atribuciones necesarias para conseguir que los planes que se lleven a cabo estén de acuerdo con los intereses de los trabajadores, y con el plan alternativo que estos proponen, y sería irresponsable que, cuando se acercan unas nuevas elecciones, hay Centrales que en lugar de exponer a los trabajadores sus propuestas y sus actuaciones, y preocuparse por resolver estos problemas, quieran seguir haciendose la guerra y sembrando la confusión y el enfrentamiento en las asambleas, como única táctica electoralista.

E. BENAVENTE

UNAS ELECCIONES PARA LA DEFENSA DE UN PUESTO DE TRABAJO DIGNO

El Consejo Unitario de SEAT está a punto de llegar al fin de su mandato. Ha sido ésta una experiencia singular, con sus aciertos y sus fallos. Nos encontramos en estos momentos con un Decreto- Ley provisional, que está ahí. Las alternativas que se han dado, o se han supuesto, frente a la reestructuración de la empresa, las distintas disposiciones a defender la plataforma unitaria, son diferentes formas de entender el sindicalismo. Es en este marco como se va a elegir el nuevo organismo unitario en SEAT. La reestructuración de la empresa que no ha hecho

más que empezar, la defensa del puesto de trabajo, la participación activa y el protagonismo que compete al conjunto de la clase obrera, dan una importancia trascendental a estas elecciones. Por ello la VOZ DE LA CSUT ha crído de interés entrevistar a algunos compañeros que han estado en primera línea en la construcción del sindicalismo de clase en SEAT:

Pascual Olivas (Taller 5).

Ernesto Perea (Taller 7)

Julián Cortes (Taller 7)

García Luque(Taller 7)

Joaquín del Moral (Taller 7)

Amando Naharro (Taller 2)

Bartolomé Hita(Taller 3)

Paulino CHARLE (Oficinas T. 7)

Gómez Cabello (Verificación- Chaparral)

Santiago Muñoz (Taller 2)

J. Manuel Pérez (Taller 4)

Rodríguez Mesa (Taller 2)

SON FUNDAMENTALES LOS OBJETIVOS QUE SE MARQUE Y EL FUNCIONAMIENTO DE QUE SE DOTE ESTE ORGANISMO UNITARIO

*LA VOZ DE LA CSUT.-
¿Cómo se plantea la CSUT las próximas elecciones sindicales?*

OLIVAS.- Las últimas elecciones en que elegimos al actual Consejo han supuesto un ensayo de representación obrera. A lo largo de estos meses todos hemos podido ver lagunas y deficiencias que hay que corregir. Las próximas se van a dar en un marco distinto y nos llevan a plantearnos nuevas formas de funcionamiento más eficaces. Tenemos ya en SEAT una experiencia muy interesante de representación unitaria, y vamos a trabajar en base a estas experiencias.

LA VOZ.- ¿Que puntos consideran fundamentales para el nuevo Comité unitario que se va a elegir?

OLIVAS.- Creo que lo realmente fundamental es para que ha de servir. Qué objetivos se plantea, y cual va a ser su funcionamiento. La composición de este comité todo y siendo importante, está en función de los objetivos que nos marcamos, y del funcionamiento que creemos debe tener este organismo.

ESTAMOS ANTE UN DECRETO SINDICAL CLARA-

MENTE RESTRICTIVO.

LA VOZ.- Pero nos encontramos en este momento con un Decreto - Ley que sin duda enmarca las próximas elecciones....

OLIVAS.- Sí, el Decreto - Ley está ahí, y no lo podemos olvidar. No hay duda de que se trata de un Decreto - Ley claramente restrictivo para la actuación sindical, y que no ha sido elaborado por los trabajadores, pero entendemos, también, que sería posible llegar a acuerdos con la empresa para romper las restricciones que nos impone el Decreto - Ley.

LA VOZ.- ¿Cuales son estas restricciones?

JULIAN CORTÉS.- La CSUT elaboró su propio proyecto de representación, pero su participación en el proyecto de ley fué vetada. Un proyecto democrático tendría que considerar la ampliación de las garantías sindicales, la revocabilidad de los representantes, las atribuciones de los comités, reconocimiento de las asambleas, control de la gestión de la

empresa, único colegio electoral, horas de dedicación y número de representantes en función de las necesidades....

ESTA EN PRIMER LUGAR EL INTERES DE LOS TRABAJADORES POR TENER UNOS ORGANISMOS UNITARIOS REPRESENTATIVOS.

LA VOZ.- ¿A pesar de las restricciones, la CSUT cree conveniente la participación en estas elecciones?

CHARLE.- En la actual situación de pluralidad sindical ponemos en primer lugar los intereses de los trabajadores por tener unos organismos unitarios representativos, y por ello consideramos necesario ir a las elecciones, y mejorar el Decreto - Ley donde sea posible.

No presentarse tendría sentido si con ello se consiguiera imponer en todo el estado una representatividad obrera más eficaz. Si esto no es posible conseguirlo en un plazo inmediato, el no presentarse supone dejar a las centrales



reformistas la total representación de los trabajadores. Por esto la CSUT, y con ello el sindicalismo de clase, debe presentarse a estas elecciones y lograr el máximo de puestos representativos, para desde allí defender también nuestros intereses de clase.

LA VOZ.- *¿Es posible mejorar el Decreto - Ley en SEAT?*

NAHARRO.- Es posible salvar las restricciones del Decreto - Ley si se llega a un acuerdo entre todas las Centrales Sindicales, con el apoyo de los trabajadores. Si esto no se consigue entonces se aplicará en decreto -Ley con todas sus restricciones. La CSUT ha llamado a todas las Centrales Sindicales de SEAT a elaborar una propuesta conjunta que pueda negociarse con la empresa. No podemos olvidar, sin embargo, que a nivel estatal algunas de estas Centrales negociaron precisamente este Decreto - Ley que tenemos. Por ello, si este acuerdo es boicoteado, la CSUT entiende que su puesto sigue estando en los comités representativos para desde allí defender mejor a la clase obrera.

LA CSUT HA PROPUESTO UN UNICO ORGANISMO UNITARIO DE UNOS 70 MIEMBROS.

LA VOZ.- *¿ Y que tipo de Comité ha propuesto la CSUT?*

GARCIA LUQUE.- Entendemos que durante el último Consejo hemos continuado con defectos que ya nos venían de la anterior Junta Sindical. Se ha creado una duplicidad entre los dos organismos, el consejo y el comité, que ha paralizado muchas iniciativas. De hecho los compañeros que realmente se han dedicado a trabajar no han pasado de 50 ó 70. De mi experiencia personal puedo afirmar que esto mismo venía pasando con representaciones anteriores. Considero que con el funcionamiento de unas 10 comisiones de 4 ó 5 miembros cada una, y miembros de la permanente a nivel de factoría y de taller o dependencia, llegamos a una cifra de unos 70 compañeros que podrían representar eficazmente a todos los talleres. Una representación más numerosa podría facilitar como ha venido sucediendo, que algunos compa-

ñeros vayan a un organismo unitario más a defender intereses particulares de su central que ha desarrollado la función de representación y de defensa del conjunto de trabajadores que compete a un comité unitario. Por alto la CSUT ha propuesto para Zona Franca una representación del orden de 70 miembros, con un único colegio electoral, y que ha de volcar toda su honestidad y toda su fuerza en la defensa de los trabajadores. Y esto se propone por que de lo que realmente se trata es de constituir un organismo eficaz y no de contentar a todos los dirigentes de la Central que sea, que quieran ocupar "un cargo".

LAS ASAMBLEAS HAN DE LLEVAR EL PESO DE LAS DECISIONES.

LA VOZ.- *¿Con el Comité que proponéis se ganaría eficacia?*

RODRIGUEZ MESA.- La mayor parte de los trabajadores lo que queremos es un comité que trabaje. Queremos un Comité para resolver problemas y no un parlamento. Nosotros planteamos un único



organismo unitario representativo, las asambleas son las que han de llevar el peso de las decisiones importantes. Entendemos que las discusiones y negociaciones pasan por ASAMBLEA—COMITES—EMPRESA, sin más intermediarios. Con ello se va a conseguir un mayor acercamiento de los representantes a los representados, a las asambleas. Es necesario hacer pública, y con rapidez, las actas y escritos de las reuniones que se mantengan con la empresa, pero la cosa no debe quedarse ahí, los representantes han de dar explicación detallada de todo lo que hacen y negocian.

LA VOZ.- ¿ Cómo conseguir que esto se lleve a cabo?

J.M. PEREZ.- Nosotros decimos a los trabajadores que los futuros representantes deben presentarse a estas elecciones con un programa corto y claro, y así lo haremos nosotros, y lo que digamos que los trabajadores se lo guarden, que lo pongan en un cajón, y que nos lo exijan en el momento que no lo cumplamos.....

LOS REPRESENTANTES QUE SALGAN HAN DE SER REPRESENTANTES DE TODOS LOS TRABAJADORES.

LA VOZ.- ¿ Cómo se garantiza la representación de todos los talleres y dependencias?.

GOMEZ CABELLO.- Los representantes que salgan elegidos han de ser representantes de todos los trabajadores, no de una categoría, de un taller o de una Central. Lo contrario es intentar parcelar el movimiento obrero y facilitar la división de los trabajadores en unidades productivas (como quiere llamarles la empresa), en Talleres, o en lo que sea, para que acaben negociando por separado y perdiendo la fuerza que sólo da la unidad. y han de dotarse de medios para llevar a cabo esta representación con eficacia, han de tener un local para poder reunir todos, siempre que sea necesario, sin tener que pedir permisos previos, o llevar las negociaciones fuera de la factoría. Se ha de disponer también de un local en cada taller para poder atender los problemas generales y los problemas que competen a

cada una de las comisiones, en el horario que se fije para cada turno.

MUÑOZ.- Se trata de que realmente sea un comité unitario en toda la fábrica.

POR QUE ESTOY AFILIADO A LA CSUT.

LA VOZ.- Muñoz, hasta hace poco has estado afiliado a UGT, y has sido responsable de esta Central en el Taller 2, ¿Por que tomaste la decisión de militar en la CSUT?.

MUÑOZ.- Mira yo formé parte de la Junta Sindical de Matorell a través de la candidatura unitaria que allí formamos, y ví como poco a poco la lucha entre las diversas ideologías iba paralizando la verdadera actividad sindical. Me afilié a UGT y he participado tanto como he podido, en la práctica sindical y la actividad de esta central. Supongo que por esto me propusieron formar parte de la Comisión que iba a llevar a cabo unos seminarios en Alemania. Pero, precisamente en este viaje, ví que lo que yo entendía por sindicalismo no



coincidía con lo que pensaba algunos compañeros que formaban parte de la expedición, y fuí descubriendo otros aspectos de la organización que me decidieron, aunque con dolor, a darme de baja. Entonces me planteo cual era la Central que lleva consecuentemente a la práctica lo que yo entiendo es el sindicalismo de clase, y ví que esa organización es la CSUT. Por ello y sin darle más vueltas milito en la CSUT.

HAY QUE SIMPLIFICAR EL SISTEMA DE PRIMAS.

LA VOZ.- Realmente son muchos los problemas que tendrá plantados este nuevo comité, luchar para que la reestructuración de la empresa no se haga a costa de los trabajadores, participar en la discusión del próximo convenio, continuar la negociación abierta.... Hita es uno de los coordinadores de la Comisión de Productividad que está negociando con la empresa ¿ Podrías decirnos cuales son los puntos más importantes en esta Comisión según tu criterio?.

HITA.- Hay que simplificar el sistema de primas, la prima debe depender solo del rendimiento, tanto para el taller como para los empleados. En prensas se ha ensayado un sistema provisional en el que desaparecen inactividades e incidencias, y se cobra en función del rendimiento, sin que dependa de las horas laborables que tenga el mes. Esta será la parte positiva, pero también hay que tratar el cobro o rendimiento medio de los tiempos muertos en las líneas de montaje, los relevos y descansos, la aplicación de coeficientes aceptados internacionalmente, la prima mínima garantizada,...

LA VOZ.- La empresa también habla de primas mínimas ga-

rantizadas, ¿Cómo lo entendéis vosotros?.

HITA.- La prima mínima garantizada es la que se cobra por ir a rendimiento normal, o sea 75. Otra cosa distinta es que la empresa te diga que al 97 te da tanto, y precisamente una cosa por la que vamos a luchar es para que no se hable de descuentos o detracciones para rendimientos superiores a 75.

LA VOZ.- Evidentemente la empresa está interesada en el aumento de los ritmos y en que la prima suponga una parte importante del salario.

HITA.- Nosotros creemos que los aumentos de la productividad la empresa debe conseguirlos a través de las mejoras de métodos, y mejoras de inversiones en las instalaciones, así como la rotación y movilidad voluntaria del personal. Respecto a la cantidad de dinero que ha de ir a primas y la que ha de ir a sueldos, es algo que se ha de discutir a la vez y no por partes.

UNIDAD Y COHESION DE TODA LA CANDIDATURA EN TORNO A UN PROGRAMA.

LA VOZ.- y finalmente según la CSUT, ¿ Cuales son los objetivos más importantes del comité que salga elegido?.

PEREA.- Nosotros consideramos que lo fundamental, cuando se hace la elección de unos representantes, es de que estos sean responsables ante los trabajadores, consecuentes en su actuación práctica, y consecuentes con un determinado programa de actuación de deben comprometer a defender.

Por parte de la CSUT, cuando presentemos nuestra candidatura, no será figura de tal o cual compañero, por muy representativo que éste sea, y sí que deberá sobresalir la unidad

o cohesión de toda la candidatura en torno a un programa, que si los trabajadores lo apoyan los candidatos que salgan elegidos estarán obligados a defender. De ahí que damos más importancia a los objetivos que deben cubrir, y no sólo a las cualidades de los diferentes compañeros.

Puesto que estos objetivos y programa los haremos públicos, cuando se empiece la campaña, hoy sólo destacamos en cuatro palabras lo más fundamental, y que nosotros creemos que en SEAT, debe ser:

GARANTIZAR EL PUESTO DE TRABAJO A TODA LA PLANTILLA ACTUAL DE SEAT.

EL CONSEGUIR UN CONVENIO QUE ASEGURE EL PODER ADQUISITIVO DE TODOS LOS TRABAJADORES.

EL CONSEGUIR QUE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA EMPRESA SEA RECONOCIDA (DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITE Y SECCIONES SINDICALES).

MEJORAR SUSTANCIALMENTE LAS PESIMAS CONDICIONES DE TRABAJO ACTUALES.

Aunque muy esquemáticamente creemos que estos deberán ser los ejes de la actuación del nuevo Comité.

LA VOZ.- Un programa de acción para una central obrera.

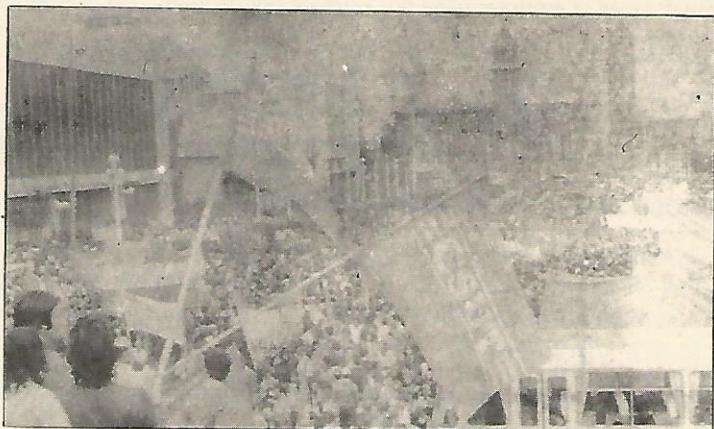
GRANDES MOVILIZACIONES EN TORNO AL CONVENIO DEL METAL DURANTE EL MES DE MAYO

Destacaremos los aspectos positivos y negativos, y las experiencias obtenidas hasta el momento. En cuanto a lo positivo hay que destacar las grandes movilizaciones que han habido por parte del conjunto de los trabajadores. La primera de ellas fué el día 9 con la participación de más de 200.000 trabajadores.

Esto fué un aviso a la patronal y al gobierno, por que se vió la gran combatividad del conjunto de los Metalúrgicos en torno a la plataforma unitaria elaborada por todas las centrales de clase. Después de este día de lucha la patronal siguió en plan buñeriano, permitiéndose el lujo de hacer declaraciones diciendo que esta acción de 24 horas a ellos no les iba a poner nerviosos. Esto viene a juntarse a la gran ofensiva que ha desencadenado la gran patronal contra las Libertades Sindicales, en unos momentos en que se debate el proyecto de Acción Sindical en las Cortes.

Ante esta situación se ve la necesidad por parte de las Centrales Sidicales de preparar otro día de lucha para el día 18 de mayo, pero esta vez el metal fué junto con los ramos de la Construcción, Textil y Hostelería, a los que se unieron parte de Sanidad, trabajadores de la Administración pública, y algunos otros sectores, por lo que el día 18 de mayo el paro afectó a cerca de 900.000 trabajadores, paros que fueron desde una hora hasta el total de la jornada, con la participación de las grandes empresas.

Es de destacar el comportamiento de los trabajadores,



que demostraron sus ansias de unidad. Se podía ver como cantidad de compañeros llevaban pegatinas de los distintos sindicatos, y aquí se demuestra el gran sentimiento de unidad que tiene la clase obrera.

Esto para la CSUT, tiene una gran importancia, por lo que continuaremos potenciando todo lo que signifique que este sentimiento de Unidad se mantenga, por que es la única manera de que los trabajadores puedan salir victoriosos, ahora y siempre.

También hay aspectos negativos como és el reprochable comportamiento de un sector

de la Comisión Deliberadora que ha empezado a actuar por su cuenta, olvidando lo que a los trabajadores les interesa, que es estar informados y poder decidir por ellos mismos las acciones a seguir, y si es necesario o no rebajar la plataforma.

Como siempre los responsables de esta acción son Sindicatos que tienen compromisos políticos con el Gobierno, cosa a la que los trabajadores ya empezamos a estar acostumbrados, las experiencias de los convenios del Transporte y Artes Graficas.

A. NAHARRO.



DENUNCIA EL PLUS DE NOCTURNIDAD

¿COMO SE VIENE PAGANDO?

Actualmente la empresa paga por hora de nocturnidad, al especialista, la siguiente cantidad:

$$\frac{40}{100} (40\%) \times \frac{32.808 \text{ (sueldo x 12 (meses año))}}{8 \text{ (horas día) x 365 (días año)}} = 53,93 \text{ Ptas.}$$

O sea que para un mes de 176 horas las cifras son:

Sueldo	Plus nocturnidad por hora (con IRTP)	Plus Nocturnidad para un mes de 176 horas (con IRTP)
32.808 Ptas.	53,9312 Ptas.	9.491, 90 Ptas.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT

En Barcelona a 21 de Diciembre de 1977, las Representaciones de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa, suscriben, como acuerdo base del Convenio y pluriado a la total aceptación del mismo, los siguientes acuerdos:

- 1 - ABRIGO DEL CONVENIO**
El Convenio es de Empresa, y afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, en todos los Centros de Trabajo de la misma, con la excepción del Personal Superior y Aprendizices.
- 2 - VIGENCIA**
El Convenio tendrá vigencia de un año, a partir de 1º de enero de 1978.
- 3 - CONDICIONES ECONOMICAS**
Los sueldos, Plus Convenio, Antigüedad, Premio de Puntualidad y Asistencia, Coeficiente Plus Familiar, Plus Jefe de Equipo y Valor A, tendrán los valores que a continuación se indican:

3.1 - Sueldos y Plus Convenio

	1er. semestre 1978		2º semestre 1978	
	Sueldo	Plus C.	Sueldo	Plus C.
cuarta categoría				
11 años	35.493	1.060	35.253	1.311
15 "	38.110	1.217	37.876	1.562
15 "	20.118	1.281	23.824	1.617
17 "	21.950	1.491	25.716	1.752
Tercera categoría				
Ingreso	25.778	1.068	29.514	1.329
a)	28.295	1.813	32.161	2.074
b)	29.871	2.068	33.637	2.329
c)	31.458	2.191	35.224	2.152
Cofe. 3ª a)	29.871	2.068	33.637	2.329
Cofe. 3ª b)	31.458	2.191	35.224	2.152
Cofe. 3ª c)	33.028	2.289	36.654	2.550
Segunda categoría				
a)	31.458	2.191	35.224	2.152
b)	33.028	2.289	36.654	2.550
c)	34.755	2.387	38.531	2.550

Documento firmado por la Comisión Negociadora junto con la empresa, en donde se fijaban los Sueldos líquidos. El Plus de Nocturnidad se mantenía como en el VIII Convenio (40 por ciento) y añadiendo IRTP supone 55,80 Ptas./hora para Especialista.

Pero cuando se consultó a los trabajadores sobre lo que ofrecía la empresa para el Convenio, la consulta se hizo sobre salarios líquidos (sin IRTP), y en el momento de firmar el Convenio - los que lo firmaron- la empresa se comprometió a que, al añadir el IRTP dentro del salario, no sufrirían rebajas ninguno de los apartados salariales, y, por ello tampoco el Plus de Nocturnidad.

¿ COMO DEBERIA PAGAR- SE?

Veamos que pasaría, también para especialista en letra B, con el sueldo líquido (sin incluir IRTP) que nos ofreció la empresa:

Sueldo (sin IRTP)	Plus Nocturnidad por hora (sin IRTP)	Plus Nocturnidad para un mes de 176 horas (sin IRTP)	Plus Nocturnidad para un mes de 176 horas incluido 12 IRTP.
29.871 Ptas.	49,103 Ptas.	8:624, 13 Ptas.	9.820, 60 Ptas.

Así pues, entre uno y otro cálculo, hay una diferencia, en contra del trabajador, DE UNAS 330 PTAS AL MES, y que se vienen arrastrando desde primeros de año.

HABRA QUE ACLARARLO RAPIDAMENTE, Y, PARA SOLUCIONARLO, HABRIA QUE SUBIR EL PLUS DE NOCTURNIDAD EN 1,87 PTAS A LA HORA, PARA TODAS LAS CATEGORIAS, DE MANERA QUE PARA EL ESPECIALISTA QUEDE FIJADO EN 55, 80 PTAS. A LA HORA.

E. ORTIZ

PROPUESTA A LA C.S.U.T. DEL GRUPO DE AFILIADOS T-8

La subida de la cuota sindical a 150 Ptas. para atender los gastos de propaganda y ayudar a desarrollar el sindicato, en otras regiones, es desde todos los puntos de vista muy positiva.

La postura de este grupo de afiliados del T-8 es la siguiente:

Subir la cuota a 200 Ptas de las cuales 125 de ellas se destinarían a las mismas actividades que las actuales, excepto, la de sufragar el periodico, el cual correría a cargo de los afiliados como hasta hace bien poco así era.

De resultas de utilizar 125 Ptas para todo las actividades sindicales excepto el periodico, obtenemos un resto de 75 Ptas. las cuales son las que nos hacen dirigirnos a los miembros responsables de la CSUT y a todos los afiliados para proponerles una utilización concreta.

Pensamos que como sindicato de clase que somos debemos ayudar a los compañeros sin trabajo y sin carnet de paro, como en el caso de andalucía y extremadura, los cuales están en una situación extrema de miseria por culpa de cuatro capitalistas que prefieren que se pudran las tierras a cultivarlas, y así tener un ejercito de manos de obra paradas con la cual especulan como si fueran una "trata de blancos".

La forma de canalizar y distribuir el dinero sería la

siguiente:

1.- Canalizarlo todo a través de las confederaciones.

2.- Distribuirlo todo a través de delegados creados para este menester. Deben de crearse unos delegados de manera que hagan un estudio estadístico de la cantidad de parados y sin ningún ingreso. Estos delegados se crearan en todo el territorio nacional donde esté implantado todo el sindicato. Deben remitir a la confederación los datos de los parados que hubiera en su localidad.

La confederación central recibirá los datos de las confederaciones regionales, y esta podrá, en función de la cantidad de parados, destinar la cantidad de dinero que les pertenezca., para que posteriormente sea distribuido a los trabajadores en paro de nuestro sindicato.

Creemos que llevando esto a la practica, estamos haciendo la mejor propaganda que se le puede hacer a un sindicato.

Debemos de intentar no pegar mas carteles de los necesarios ya que esto supone un gasto importante.

Debemos de pasar a efectuar una nueva estrategia de captación de los afiliados, debemos fomentar más el espíritu de clase que levanto nuestro sindicato y colocarlo a la altura que se merece, desbancando el amarillismo que existe en el

mundo sindical y reparando el daño que estos sindicatos han hecho al movimiento obrero.

El trabajador sabe que el sindicato más fuerte no es precisamente el que tiene a su dirigentes en el gobierno ni tampoco el que pega más propaganda por las paredes, sino el que dá alternativas claras y justas en cada momento y dirige las luchas cotidianas de los obreros para frenar los planes de la patronal del pacto del hambre. El sindicato nuestro es este, debemos alentarlos para que siga por este camino, pero no siempre se consigue lo que los trabajadores quieren, y si por lo tanto despues de la lucha se pierde, debemos apoyar economicamente a nuestros luchadores fortalecer nuestra clase y prepararla para nuevas contiendas.

Por los motivos expuestos un grupo de afiliados del T-8 sensibilizados por esta situación de miseria de nuestro compañeros hacemos un llamamiento a la reflexión a los afiliados a la CSUT para que tomen postura ante este grave problema y discutiendo esta carta se definan al respecto.

Grupo de afiliados de la CSUT del T-8

Ultima hora

Para los días 1 y 2 de junio la Comisión Deliberadora del Metal había convocado una huelga en todo el sector, debido a que los trabajadores consideraban inaceptables las últimas propuestas de la Patronal.

Sin embargo, el 29 de mayo, en reunión celebrada en el Ministerio de Trabajo, la Centrales CC.OO., U.G.T., U.S.O y S.O.C. han aceptado y firmado un acuerdo de base sobre estas propuestas de la patronal.

La C.S.U.T. se ha negado a firmar este acuerdo por considerar que ello se hacía sin el previo conocimiento de los trabajadores, y por que la última oferta no contenía prácticamente mejoras respecto a las anteriores que habían sido ya rechazadas por los trabajadores del sector.

LOCALES EN BARCELONA Y ALREDEDORES

BARCELONA: Consell Nacional de Catalunya
Bruch, 46 Pral, 2a. Tel 301-17-08

“ Federación del Metal
Paseo San Juan, 26 1.1. Tel. 245-08-01

“ Asesoría Jurídica
Gran Vía, 651, 3.1. Tel 318-69-35 38

“ Vía Layetana, 24 3. Tel 319-48-16

“ Fuente Cañellas 30 (Verdum)

BADALONA.....Alfonso XIII, 74 - 76 entlo. 4

CORNELLA.....Federico Soler, 35 Tel 376-05-04

GAVA.....Nuestra Sra. del Burgues, 34

L'HOSPITALET.....Pje. Jansana, 8

MARTORELL.....Avda. Calvo Sotelo, 157

SANT ANDREU DE LA BARCA . Avda. del Caudillo, 14 Atic.

SANT BOI.....Ctra. Barcelona, Sta. Cruz de Calafell, KM 9/800

SANT FELIU DE LLOBREGAT..Unió Maragall, 112

SANTA COLOMA.....Roviralta, 4

VILADECANS.....Sol, 9