0084

* C.S. C.O.N.C. *

CONFEDERACIO · SINDICAL·COMISSIO·OBRERA·NACIONAL·CATALUNYA

NORMAS Y ESTATUTOS PROVISIONALES

DE LA COMISION OBRERA DE PEGASO

TIRADA

¡ COMPAÑEROS !

LLAMAMIENTO DE LA C.O. DE PEGASO

Parece que tras cuarenta años la dictadura llega a su fin . Estamos a un paso del cambio y hemos de reconocer que el principal agente del mismo ha sido sin discusión la clase trabajadora ; ella por su larga lucha de resistencia a las duras condiciones de vida a que el regimen la ha sometido y delante de ella, en vanguardia organizada COMISIONES OBRERAS.

Con errores y tropiezos, pero también con indudables aciertos, COMISIONES OBRERAS desde el año 1962 y al precio del ingente sacrificio de muchos de sus militantes, ha sido el movimiento socio-político que en su doble dimensión, de vanguardia organizada clandestina y de abierta practica asamblearia de simpatizantes, mas consecuentemente ha luchado por nuestras reivindicaciones mas inmediatas y por la conquista de las LIBERTADES SINDICALES Y POLITICAS que hoy estamos a un paso de alcanzar .

COMISIONES OBRERAS, nacieron con la vocación de constituirse en la organización de todos los trabajadores sin discriminación de ningún tipo, puesto que una sola es la clase de los trabajadores y una sola deberá ser la organización . Desgraciadamente el reformismo postfranquista se ha salido con la suya en el intento de propiciar la división sindical. Hoy en día,nos guste o no, la pluralidad sindical es un hecho que nos vemos obligados a asumir, esté aquí, y asumirlo significa iniciar el proceso de constitución de la CENTRAL SINDICAL DE CC. OO. , empezando con la afiliación masiva de simpatizantes, que junto a los actuales militantes y através de un amplio movimiento asambleario y participativo deberán definir las lineas maestras de la Central Sindical de nuevo tipo, culminando con su cristalización en el futuro CONGRESO CONSTITUYENTE.

No renunciemos por ésto a la UNIDAD SINDICAL, antes al contrario, esta ha sido siempre el norte y guia de nuestra atracción, y porque así pensamos, propiciemos precisamente una central fuerte que sea animadora indiscutible del proceso de unificación sindical a lo largo del cual deberemos autodisolvernos para pasar a integrar la deseada central unitaria de trabajadores.

A traves de este llamamiento que hacemos los actuales militantes de la COMISION OBRERA DE FABRICA, INVITAMOS A TODOS LOS TRABAJADORES DE PEGASO sin distinción de categorias o grupos a afiliarse en la misma, pensando que deberemos tener en cuenta qué, lo que ahora llamamos "COMISION OBRERA" deberá pasar a ser " COMISION DE OBREROS,ADMINISTRATIVOS y TECNICOS", y teniendo en cuenta que salvadas las indiscutibles objetivos unitarios, deberemos atender a las peculiaridades organizativas que cada grupo profesional requiere, y naturalmente sus justos problemas especificos .

¡COMPAÑEROS!: Conoceis nuestra actitud como sindicalistas, sabeis de nuestros deseos e intenciones; por tanto a los que tengais inquietudes sindicales y penseis que nuestra linea, aunque con sus errores y defectos, es la mas acertada, os invitamos a afiliaros a la COMISION OBRERA DE PEGASO, que forma parte de la CONFEDERACION SINDICAL DE LA COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA y que a nivel del Estado español se configura en la CONFEDERACION SINDICAL DE LAS COMISIONES OBRERAS y todos juntos podamos llevar a cabo el proceso CONSTITUYENTE DE CC. OO. .

GONZALO PAREDES GIMENEZ
JAVIER HERNANDEZ ALCACER
FRANCISCO AMOROS GARCIA
JOSE BALCELLS GRAELLS
PASCUAL GARCIA NAVARRO
JUAN GARCIA TRUJILLANO
JOSE GALLART BRONCUE
MANUEL CHICO CAMACHO
MANUEL PEREZ VERA
JESUS Mª GIRALT RADIGALES
JOSE Mª ANDRES CARMONA
ANTONIO BONELL SERRA
Fco. SALAMANCA VALLEJO
ANTONIO DIAZ ARTERO
FERNANDO MESA EXPOSITO
PEDRO VILA VALLS
ALEJANDRO TENA MENDEZ
CARMEN GONZALEZ PUJALT
Fco. NAVARRO RODRIGUEZ
NARCISO HERRANDO HERNANDO
JUAN FERRER GUERRERO
Fco. MONTLLAU ALBA
Fco CANOVAS SANCHEZ
ENRIQUE DE LA PRIMAVERA
MANUEL ALCALA SANCHEZ
MIGUEL ANGEL DIEZ DIEZ
MANUEL ARTASONA RIVERA
JUAN OLIVA SANCHEZ
ANACLETO CRESPO FERNANDEZ
JORGE HERNANDO BARTOLOME
FERRAN MANILS MARTINEZ
SERGI ESPUNY XOFRE
MARIA ESTANY CABRELLES
ANTONIO ZABALZA CARREGO

■ NOVIEMBRE DE 1976 ■

PARA INFORMACION DIRIGIRSE AL SECRETARIO (provisional) de la C. O. DE PEGASO,

GONZALO PAREDES GIMENEZ

* ■ *

LAS COMISIONES OBRERAS

Las Comisiones Obreras, como Sindicato de Nuevo Tipo, hemos entrado de lleno en lo que podriamos llamar el periodo pre Congreso en el que vamos a dar los pasos de cara a que se transforme en SINDICATO DE NUEVO TIPO en el que con plena igualdad tendrán los mismos derechos tanto los afiliados como los no afiliados. LA FUERZA RADICA EN AFILIARSE YA.

Las Comisiones Obreras en la practica hemos insertado y articulado las reivindicaciones inmediatas, sociales, económicas, y políticas, en la perspectiva de la emancipación de los trabajadores, que no puede conquistarse mas que con la unidad y la acción de los trabajadores libremente consentida, en un socialismo construido en la libertad, sobre la base de una planificación democrática y del maximo de autogestión de los trabajadores manuales e intelectuales.

"No podremos comprender el porqué de las Comisiones Obreras más que viéndolas como la culminación de un proceso histórico".

MARCELINO CAMACHO

PRINCIPIOS DE COMISIONES OBRERAS

■ DE CLASE.—En el sentido de que todos los trabajadores manuales e intelectuales pueden formar parte de él.

■ UNITARIO.—En el sentido de que en su seno pueden coexistir distintas concepciones políticas, ideológicas y religiosas y de que mantiene como objetivo irrenunciable la búsqueda de la unidad sindical libremente decidida por los trabajadores.

■ INDEPENDIENTE.—Del Estado, de los partidos políticos y de cualquier grupo u organización.

■ SOCIO-POLITICO.—En el sentido de que además de reivindicar la mejora de vida y de trabajo de todos los trabajadores, asuma la defensa de todos los aspectos que afectan a los trabajadores como clase, en la perspectiva de la supresión de la explotación del hombre por el hombre.»

■ DEMOCRATICO.—La democracia interna es un presupuesto fundamental que ha de respetarse y garantizarse. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su credo, ideología o adscripción política, tendrán plena libertad para defender su opinión, sin otro requisito que el de respetar los principios de CC. OO. y sus normas democráticas de funcionamiento. Para ello tendrán igualdad de derechos en la utilización de los medios de expresión de CC. OO. La asamblea de trabajadores es el órgano básico de la democracia sindical defendida por CC. OO. Todos los trabajadores que lo deseen tendrán derecho a participar en las deliberaciones y discusión de los temas sometidos a debate, pudiendo aportar las iniciativas que consideren oportunas. CC. OO. defiende el derecho de todos los trabajadores a afiliarse y militar en la organización que consideren oportuna, sea ésta política, religiosa o de cualquier otra naturaleza. De la defensa de este derecho se deriva que ningún trabajador puede ser discriminado ni por credo político, filosófico, religioso, de raza, edad, sexo o profesión para ejercer las funciones y cargos sindicales para los que democráticamente hayan sido elegidos.

* *

programa mínimo

I.-Reivindicaciones socio-políticas:

a) Libertad sindical, libertades democráticas y nacionales.

b) Amnistía laboral. Amnistía también para todos los presos y exiliados políticos sin excepción.

c) Derecho a reunirse en asambleas en las fábricas o centros de trabajo.

d) Garantías eficaces a los representantes elegidos por los trabajadores.

II.-Reivindicaciones salariales:

a) Salario mínimo interprofesional garantizado, estableciendo con la participación de los representantes de los trabajadores escala móvil revisable. Intervención de los trabajadores en la fijación y control del índice del coste de la vida.

b) Que las primas, pluses e incentivos de todo tipo se incluyan en el salario a todos los efectos. Exención de los impuestos directos sobre los salarios inferiores a 400.000 pesetas anuales.

III.-Jornada laboral y condiciones de trabajo:

a) Cuarenta horas de trabajo a la semana, con días consecutivos de descanso. Reducción progresiva de la jornada.

b) Un mes de vacaciones pagadas al año. Inclusión dentro de la jornada laboral de la formación profesional.

c) Período de pruebas de quince días.

d) Jubilación a los sesenta años. Que ninguna pensión sea inferior al salario mínimo interprofesional, y participación de los pensionistas en la elaboración de las medidas que les afecten.

e) Defensa del puesto de trabajo o derecho al trabajo.

f) Concesión de becas a los jóvenes que cursen enseñanza media y superior.

g) Supresión de los trabajos penosos y peligrosos.

h) Ruducir al mínimo posible las categorías profesionales y el abanico salarial.

i) Igualdad total de los jóvenes y de las mujeres, con respecto a los hombres adultos.

IV.-Reivindicaciones sobre control y participación:

a) Control de los trabajadores sobre la organización del trabajo. Participación en el control de la acumulación y de la inversión de las empresas, así como en la gestión y resultados, empezando por el INI.

V.-Equipamiento y reivindicaciones sociales:

a) Viviendas dignas con alquileres inferiores al 10 por 100 del salario. Equipamientos y servicios en los barrios y zonas rurales.

VI.-Seguridad Social y política sanitaria:

a) Unificar y desarrollar la acción sanitaria en una triple dirección: preventiva, asistencial y rehabilitadora. Medidas rigurosas contra la contaminación del medio ambiente.

b) Seguridad Social. Participación en la gestión de los centros sanitarios, de los profesionales de la Medicina y personal sanitario. Inclusión de todos los trabajadores de la industria, agricultura, servicios, función pública y autónomos en la Seguridad Social, sea cual fuere su situación laboral, paro, despido, etc.

VII.-Enseñanza y formación permanente:

a) Obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza hasta los dieciséis años. Constitución de un cuerpo único de enseñantes. Autonomía e independencia de los centros de enseñanza frente a los poderes públicos. Dar prioridad a los que trabajan y estudian.

VIII.-Objetivos económicos:

a) Fuerte impuesto, progresivo, sobre las rentas y sobre las herencias; supresión de los impuestos indirectos —menos los de lujo— e incremento de los impuestos directos.

b) Socialización o municipalización del suelo edificable.

Medidas socio-económicas a medio plazo

1. Nacionalización o socialización de las principales fuentes de energía y las industrias extractivas básicas importantes.

2. Realización de una reforma agraria. Desarrollo prioritario de las regiones atrasadas.

3. Socialización o nacionalización de los principales monopolios. Protección y créditos a las pequeñas y medianas empresas.

4. Nacionalización o socialización de la gran banca y del crédito. Nacionalización de las compañías de seguros y control riguroso de las multinacionales. Racionalización de los circuitos comerciales.

PROYECTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION OBRERA DE PEGASO

En la actual situación, y siendo nuestro objetivo fundamental hoy, en constituirnos en Sindicato de Nuevo Tipo creemos necesario el adaptar las actuales formas de la C. O. de fábrica, de forma que nos permita formas agiles de participación de todos los trabajadores en las tareas sindicales de fábrica y a la vez construimos el Sindiceto de CC.OO. entre todos.

Entendemos que hoy nuestra tarea principal es la de que toda la influencia que CC.OO. hemos conseguido durante los últimos años en fábrica se trasluzca en organización, solamente si somos capaces de esto estaremos dando pasos hacia lo que es nuestro gran objetivo LA UNIDAD SINDICAL, avanzar hacia el CONGRESO CONSTITUYENTE DEL SINDICATO de los trabajadores españoles.

Hemos de afilier a todos los compañeros que de una forma u otra simpatizan con las CC.OO. .

Para ello nos hemos de dotar de un esqueme sindical que nos facilite estas tareas, a la vez que nos permitá responder a los problemas concretos y diarios de los trabajadores, fomentando en todo momento la participación en las tareas sindicales de fábrica y en las de la construcción de nuestro sindicato .

Para ello ofrecemos cosas concretas:

a) Un gabinete técnico, para el estudio de los problemas laborales en concreto reclamaciones de tiempos, estudios puestos de trabajo, nominas etc.

b) Un asesoramiento juridico-técnico exterior para la solución de los problemas de mas enbergadura (económico, social, Delegación Magistratura,etc.)

El proyecto de funcionamiento que presentamos aquí está basado en el informe organizativo que la COORDINADORA GENERAL DE ESPAÑA en su dia aprobó, a si mismo ha sido aprobado por la CONFEDERACION SINDICAL DE LA COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA, LA UNION DE SINDICATOS DE BARCELONA DE LA C.S.de la C.O.N.C. y la propia COMISION OBRERA de PEGASO.

Este esquema adaptado a nuestra fábrica y teniendo en cuenta sus caracteristicas y composición seria:

a) Funcionamiento separado por centros de trabajo.
COMISION DE SAGRERA y COMISION DE Z.F.

b) Dentro de cada centro de trabajo una subdivisión entre personal técnico administrativo y personal de taller.
a) sub-comisión de tecnicos
c) sub-comisión de taller

Las reuniones de las sub-comisiones serian semanales y dentro de la fábrica,(una o dos horas)

Todas las reuniones serán públicas y en ellas se ofrecerá la afiliación a los compañeros que aún no lo estén . Cada comisión montará sus grupos de trabajo y nombrará cuatro responsables (dos por cada sub-comisión). Las reuniones generales de centro las presidiran los responsables. Se nombrará un secretario-coordinador que será el responsable de las finanzas , afiliaciones etc, Estos cinco responsables de Comisión de centro formaran el secretariado de la C.O. de PEGASO. (que será única en PEGASO-BARCELONA).

A este secretariado, que se reunirá semanalmente y fuera de fábrica podrán asistir dos despedidos elegidos de entre ellos y a poder ser que pasen todos ademas del compañero que esté eligido para el secretariado del Metal , total unos 13.

Este secretariado será el responsable del buen funcionamiento de la C.O. de PEGASO, elaborará las propuestas, dará las iniciativas, controlará el crecimiento y será el responsable de la coordinación exterior, ademas de todas las tareas unitarias.

A este secretariado podrán asistir los compañeros que lo deseen (en función de alguna discusión importante)en un maximo de ocho , cuatro por centro elegidos entre todos los que quieren ir.

La C.O. de PEGASO realizará PLENOS periodicos cada mes , a estos plenos será obligatoria la asistencia de los afiliados y se invitará a aquellos trabajadores que lo deseen.

En cada centro se convocarán las asambleas que se crean convenientes de CC.OO. y serán abiertas a todos los trabajadores. En cada una de ellas se hará el llamamiento a la afiliación .

Todos los cargos serán por elección directa, siendo obligatorio como mínimo la asistencia de los 2/3 de los afiliados de la sub-comisión , Comisión * etc. en la votación . Todos los cargos serán revocables en cualquier momento siendo también condición indispensable los 2/3 de los afiliados en la votación (no que todos voten a favor o en contra).

Para todo esto se marcan como tareas inmediatas y urgentes a todos los militantes del SINDICATO:

a) Amplia campaña de afiliación y extensión del programa de las CC.OO.

El objetivo que debemos proponernos ahora es el de seiscientos afiliados para enero de 1977.

NOTA:

La separación por centros de trabajo es para facilitar el desarrollo sindical y el trabajo autonomo en función de las peculiaridades propias de cada centro.

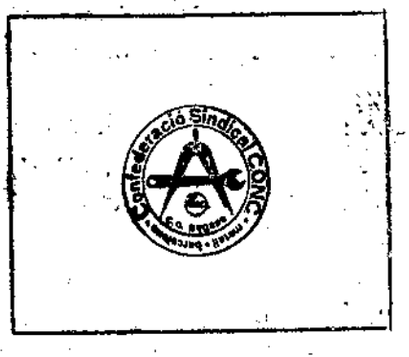
Lo mismo la sub-división por grupos homogeneos de trabajo como ya se ha expresado anteriormente.

Este informe parte de los acuerdos de la COORDINADORA GENERAL DE ESPAÑA DE CC.OO. hoy CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. y se basan en el informe político que el compañero MARCELINO CAMACHO presentó en su momento en función de la situación politico-social que estamos atravesando en nuestro pais.

(0084)

DOCUMENTOS Nº 3

COMISION OBRERA PEGASO



APROBADO EN PLENO 9/VII/77

fabricas ENASA
barcelona

INFORME DEL SECRETARIADO DEL SINDICATO DE LAS COMOSIONES OBRERAS DE PEGASO ACERCA DE LA ORGANIZACION DEL CONSEJO DE FABRICA .

En un momento de cambio político acelerado como el que estamos viviendo y cuando las estructuras sindicales del vertical están practicamente liquidadas , es tarea urgente para todo sindicalista responsable trabajar en la articulación inmediata de un nuevo estamnatode representación sindical a nivel de empresa .

Los jurados de empresa , los estrechos reductos de acción sindical que nos dejaba la represiva legalidad franquista y que tanto y tambie bien han sabido ser utilizadoas por COMISIONES OBRERAS , es evidente que ya no pueden seguir siendo este estamentp de representación sindical que las nuevas circunstancias exigen .Maxime , cuando al amparo de esta incipiente democratización han ido apareciendo en el campo de la acción sindical , en el que hasta hace muy poco nos moviamos casi en exclusiva , una serie de organizaciones sindicales con variable grado de desarrollo e implantación que de algun modo han venido a consagrar la división sindical que tanto queriamos evitar . Ante esta evidencia , se impone reconstruir la unidad a partir del primero de los niveles a nivel de empresa , creando para ello el CONSEJO DE FABRICA , organo de representación sindical unitaria en el que debe estar presentes trabajadores que encarnen a las distintas corrientes de opinión sindical y en justa proporción a la audiencia que tales tendencias tengan entre todos los tranajadores de la fábrica .

Sin perjuicio de la consistencia de las Centrales Sindicales , este CONSEJO DE FABRICA pensamos que es el mejor vehiculo , a traves de una practica cotidiana de acción sindical unitaria , conducirnos a la tal ansiada UNIDAD SINDICAL .

Este proyecto de constitución del CONSEJO DE FABRICA recoge una serie de modificaciones y sugerencias que numerosas asambleas de seccio de taller , oficinas y fábrica en general , han incorporado al anteproyecto original . Ha sido ratificado , modificado y en la asamblea general de afiliados del dia nueve de julio de 1977 aprobado por lo que pasa a constituirse como EL PROYECTO DEL CONSEJO DE FABRICA DEL SINDICATO DE LAS COMISIONES OBRERAS DE PEGASO .

fabricas Barcelona , julio de 1977

SECRETARIADO DEL SINDICATO DE LAS COMISIONES OBRERAS DE PEGASO

PROYECTO DE CONSTITUCION DEL CONSEJO DE FABRICA

Entendemos la actividad sindical como una práctica cotidiana realizada en función de un programa coherente a corto y medio plazo, sujeto a continua reelaboración según la misma práctica y las circunstancias de cada momento aconsejen. Hay que resolver el problema concreto de cada día concreto, pero limitarse a esto sería tener una visión sindical alicorta. Hay que preveer y dar vias de solución a los problemas que van a presentarse en el futuro. En este sentido deben pensarse las directrices que han de permitir configurar el Consejo de Fábrica.

El Consejo de Fábrica es el órgano de representación sindical unitario en el que se delegará la función negociadora a nivel de empresa. En el deberán estar presentes, las Centrales, tendencias y corrientes de opinión sindical, en rigurosa proporción a su audiencia expresada mediante voto, o independientemente de su mayor o menor grado de estructuración organizativa.

El Consejo de Fábrica deberá constituirse según una fórmula suficientemente flexible para, sin detrimento de su necesaria operatividad, permita la más amplia participación de todo el conjunto de los trabajadores, tanto los Delegados permanentes como los que ocasionalmente las circunstancias aconsejen elegir para reforzar el trabajo colegiado del Consejo y así evitar la elitización y burocratización del mismo.

CONSTITUCION Y BASES DE FUNCIONAMIENTO

Constitución del Consejo de Fábrica.-

. 1º El Consejo de Fábrica estará constituido por sesenta delegados permanentes. Aproximadamente un Delegado por cada sesenta trabajadores de la Fábrica.

. 2º Los Delegados se elegirán de las candidaturas que se presente, ya sean de Centrales Sindicales o Independientes. Cada trabajador podrá votar sólo por una Candidatura.

. 3º Las Candidaturas completas serán de sesenta miembros. Las candidaturas que se presenten no han de ser necesariamente completas, pueden llegar a ser incluso de un solo miembro.

. 4º Las Candidaturas serán cerradas: No podrá cambiarse ningún candidato ya sea añadiendo ya tachando. Las candidaturas serán bloqueadas: No podrá alterarse el orden con que figuran los candidatos. Cualquier alteración en la papeleta de voto en este sentido, supondrá la anulación de la misma.

. 5º Para que sea válida la elección deberá votar como mínimo el 65 % de la plantilla de Fábrica.

. 6º Los mandos superiores no podrán ser ni electores ni elegidos, puesto que salvo honrosas excepciones la experiencia demuestra que su voto está condicionado por la Dirección de la Empresa. Su participación por tanto, distorsionaría gravemente el carácter democrático y de clase que debe tener el Consejo. Salvo esta excepción, serán electores y elegibles todos los trabajadores de Fábrica que lo deseen. Un trabajador sólo podrá presentarse como candidato en una sola lista.

. 7º El reparto de delegados por candidatura se hará según el sistema proporcional simple. El total de votos válidos emitidos dividido por 60 nos dará el cociente electoral. Es el número de votos que hacen falta para elegir un Delegado del Consejo. El total de votos obtenidos por cada

candidatura dividido por el cociente electoral, dará el número de delegados que obtiene cada candidatura. Como este cociente no será necesariamente exacto, cada candidatura tendrá un resto de votos insuficiente para obtener otro delegado. Por tanto, es probable que queden algunos puestos de delegados sin asignar a ninguna candidatura. Se procederá a asignar un delegado de los sobrantes a la candidatura que tenga mayor resto electoral que las otras y así sucesivamente con los demás hasta asignarlos todos. Las candidaturas que tengan más votos que candidatos a quien asignarlos, los perderán, procediendo a repartir los delegados que les corresponderían, entre las demás candidaturas, y según el procedimiento del mayor resto antes descrito.

. 8º Cualquier delegado de los elegidos que ostente cargo en la CNS, deberá dimitir del mismo en el plazo de treinta días desde la fecha de la elección. Caso de no hacerlo perderá su puesto de delegado y pasará a ocuparlo él que le siga en orden dentro de su candidatura.

.9 º Cualquier delegado elegido, puede inmediatamente después de la elección renunciar a su puesto en el Consejo. Lo ocupará él que le siga en orden dentro de su candidatura.

. 10ºEn caso de baja en la Empresa, "Larga Enfermedad", o cualquier otra causa justificada, cualquier delegado podrá renunciar a su puesto en el Consejo. Su puesto será ocupado por él que le siga en orden dentro de su candidatura.

. 11ºEn caso de manifiesta incompetencia, flagrante indignidad sindical, o simplemente a propuesta de un número razonable de electores, todo delegado sindical podrá ser expulsado del Consejo, previa deliberación del mismo y trás someterlo a la consideración de la Asamblea de Trabajadores del Centro de Trabajo, en la que participe al menos la mitad del censo de trabajadores del mismo y voten a favor la mitad más uno de los presentes. En caso de expulsión quedará vacante el puesto de dicho delegado.

. 12ºLas elecciones se realizarán por el sistema universal; o sea, conjuntas y únicas para todos los trabajadores de las Factorías de Barcelona, sin distinción de grupos, categorías profesionales (excepto las descritas), ni de Factorías.

. 13ºPara poder realizar un programa coherente de acción sindical a corto plazo, se considera un mínimo idóneo de dos años como término de vigencia del Consejo de Fábrica, sin perjuicio para la revocabilidad de cualquier delegado en cualquier momento.

Funcionamiento del Consejo de Fábrica.-

. 1 ºEl Consejo decidirá acerca de que delegados y en que número deben ser asignados a cada Factoría, en función de lo que aconseje cada situación aunque procurando respetar la proporción delegados-plantilla en cada Factoría. Ningún delegado podrá ser trasladado de Factoría por la Dirección, sin el consencitimiento del Consejo y la del propio interesado.

. 2 ºPara la resolución de los problemas cotidianos funcionará una permanente de cuatro delegados en la Factoría de "La Sagrera" y de seis en "Zona Franca". El Consejo sólo se reunirá en sesión plenaria cuando lo aconsejen las circunstancias o lo decida el permanente de delegados por mayoría, e independientemente de lo anterior una vez al mes. Este permanente funcionará por riguroso turno rotativo de duración mensual, debiendo participar en él todos los miembros del Consejo. Fuera de los turnos rotativos, de las tareas en las "Comisiones de Trabajo" y de los plenarios del Consejo de Fábrica, todos los delegados deberán estar en su puesto de trabajo. De esta manera, las tareas de burocracia sindical estarán equitativamente distribuidas, no se perjudicará la actividad profesional de los delegados y se evitarán las tentaciones de "sillonismo". El permanente de turno, a

su vez, arbitrará alguna fórmula flexible para que no todos sus miembros tengan que estar en la Sala Sindical durante las ocho horas de la jornada, especialmente en los casos en que por la peculiar tarea profesional de los delegados éstos no sean facilmente sustituibles en su puesto de trabajo. En el relevo de los turnos deberá tambien evitarse élque se rompa la continuidad de la tarea sindical por la inexperiencia del equipo entrante. En estos casos deberá pensarse en fórmulas de relevo parcial, etc.

. 3 º Todos los delegados del permanente o de las "Comisiones de Trabajo" tendrán poderes ejecutivos dentro de las funciones que por atribución les correspondan. Cuando no pueda resolverse un problema a su nivel, convocarán al Consejo de Fábrica, y éste a su vez a la Asamblea de Factoría o Fábrica cuando el caso así lo requiera.

. 4 º Además de como permanente o en plenario, el Consejo de Fábrica podrá constituirse en Consejo ampliado cuando las circunstancias lo requieran. En él participarán además del plenario de delegados, todo un conjunto de delegados eventuales elegidos para la ocasión o motivo de que se trate y en la manera que se convenga. Actuarán como asesores, o como miembros de todo drecho, con voz y voto, según lo que el Consejo de Delegados estime oportuno (o una Asamblea general haya acordado).

FUNCIONES DEL CONSEJO DE FABRICA

. 1 ª Negociación de los C.C.S.

. 2 ª Negociación con la Empresa de todos los acuerdos y propuestas salidos de las Asambleas de Trabajadores.

. 3 ª Establecer y hacer funcionar las Comisiones de Trabajo necesarias para el desarrollo normasl de las tareas sindicales en Fábrica: Formación de las Comisiones de Tiempos y Puestos, Obras Sociales, Aplicación y Vigilancia de C.C.S., Farmacia, Biblioteca, etc.

. 4 ª Coordinar las diferentes Secciones de Fábrica y las dos Factorías, procurarse asesoramiento jurídico y cuidar en general de todos los problemas laborales que surjan en Fábrica.

. 5 ª Potenciar la realización de Asambleas en la Fábrica y fuera de élla, como medio amplio de participación obrera. En este sentido deberá negociarse con la Empresa la concesión de un local con capacidad suficiente para la realización de las mismas. Se negociará también la autorización para poder realizar Asambleas (al menos dos al mes) de una hora de duración y dentro de la jornada laboral; fuera de ellas se realizarán todas las asambleas que el Consejo estime oportunas. Las Centrales Sindicales podrán realizarlas en cualquier momento, siempre que no interfieran las convocadas por el Consejo; al igual que cualquier grupo de trabajadores que que lo crea conveniente.

. 6 ª El Consejo de Fábrica colaborará estrechamente con las Centrales Sindicales en lo refente a negociaciones con Orga nismos Oficiales y en materias que puedan afectar a los trabajadores.

. 7 ª El Consejo de Fábrica deberá informar periódicamente a los trabajadores de las gestiones realizadas, de las soluciones halladas y de los problemas pendientes.

. 8 º La participación real de los trabajadores en la gestión de la Empresa, será también una de las tareas que en algún momento deberán ser abordadas por el Consejo.

. 9 º El Consejo deberá abordar alguna forma de coordinación con: Los demás Consejos de Fábrica del Grupo E.N.A.S.A.; otras grandes Empresas del Metal; Empresas de la Zona geográfica donde se hallen ubicados las Centros

de Trabajo del Grupo ENASA; y cualquier instancia o actividad unitaria del movimiento sindical, etc.

. 10 º Deberá solucionar el problema de la gestión del actual fondo económico del Jurado de Empresa.

GARANTIAS SINDICALES

Para realizar las funciones sindicales que tendrán atribuidas los delegados, habrá que negociar con la Empresa las garantías sindicales:

- 40 horas mensuales por delegado.
- Todas las del día para las permanentes rotativas.
- Movilidad total dentro de las Factorías o inter-Factorías del Grupo, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
- Seguridad en el puesto de trabajo de los delegados.

Etc., etc.

Las horas de los delegados no serán atribuidas individualmente, sino que constituirán un montante para todo el Consejo que administrará en función de las necesidades (a fin de evitar su incorrecta utilización).

CONCLUSION

Estos son los puntos mínimos de los cuales pensamos que se debe partir para construir un organismo de representación obrero y democrático, en el que tengan cabida todas las ideas o tendencias. El Consejo de Fábrica, debe servirnos para avanzar hacia la unidad sindical en nuestra Fábrica y desde aquí contribuir a aclarar el actual panorama sindical, avanzando así hacia el objetivo máximo de cualquier sindicalista consecuente: "La eliminación de la explotación del hombre por el hombre".

Las Comisiones Obreras tenemos este compromiso y no regatearemos esfuerzos en pro del mismo.

Barcelona 12 de julio de 1977

¿QUIEN NOS ATENDERA DE CCOO EN EL COMITE DE EMPRESA?

PERMANENTE

Sagrera

Perez Vera

Z. Franca

Carmelo Garcia Suarez

José Serra

Francisco Escribá

aplicacion y vigilancia de convenio

Juan Garcia Trujillano

Manuel Sanchez

Carmelo Garcia (suplente)

tiempos y puestos

Antonio Serrano

Manuel Chico

Josep Balcells

Fco Escribá

Antonio Camacho

Manuel Postico

social

Antonio Serrano

Manuel Chico

valoracion de meritos

Manuel Postico

Josep Balcells

productividad

Perez Vera

José Serra

intercentros

Carmelo Garcia

Perez Vera (suplente)

CARLES NAVALES

SEC. GENERAL DEL BAIX LLOBREGAT

F. CANOVAS

Carles Navales nació en 1952 en Cornellá, y en 1970 ingresa en CC.OO. Su dilatada historia sindical empieza con las Asambleas de Siemens, y va derivando en una constante participación en todos los movimientos sociales del Baix Llobregat, AA.VV, revistas, etc.

En 1968 es despedido de ELSA "Huelga Histórica" del movimiento obrero español, hay que recordar que en esta empresa se produjeron treinta despidos lo que generó una huelga total en la factoría de varios meses y que ante las vacilaciones de la Magistratura de Trabajo, decidieron en la vista de la demanda, delante del Magistrado, desistir de dicha demanda y acordaron por unanimidad con las CC.OO del Baix Llobregat declarar la huelga general en toda la comarca, situación que se prolonga por varias semanas hasta concluir con la readmisión de todos los despedidos, excepto dos, siendo uno de ellos el compañero Carles Navales, y para los cuales el sindicato vertical se comprometió a encontrarles trabajo en otra empresa de la misma Comarca, detenido en varias ocasiones, fue readmitido en ELSA a los cuatro años, hasta llegar a convertirse en el Secretario General de una de las Comarcas con mayor sensibilidad obrera.

Oye, Carles ¿cómo se ha realizado el proceso sindical en el Baix Llobregat?

-Se debe valorar observando detenidamente todo el movimiento unitario que se ha llevado con UGT, pues si bien Comisiones tiene 30.000 afiliados que representa el setenta por ciento de delegados en la comarca, siempre se han realizado movilizaciones conjuntas con UGT desde las huelgas generales realizadas contra la crisis y el paro hasta las negociaciones de los diferentes convenios que siempre han acostumbrado a realizarse unitariamente, lo cual ha provocado una sensibilidad obrera acorde con todas las situaciones que se han atravesado.

¿Cual es la situación actual de paro en el Baix Llobregat?.

-La situación es francamente difícil y más en estos momentos que además de los 30.000 obreros en paro está el caso de los 2.500 trabajadores que podrían pasar a engrosar esta cifra si no se consigue evitar los expedientes de crisis de : CATEX, ROCAYA, La FORSA, SIEMENS, CORBERO, etc. Esto demuestra que estamos en una situación de paro que convertiría al Baix en un cementerio.

¿Qué salida da el sindicato a esta situación?.

-El sindicato debe crear las condiciones necesarias y de hecho lo está haciendo desde hace tiempo con el plan de urgencia y la marcha contra el paro, de solidarizar a la clase obrera pasiva y activa así como realizar grandes movilizaciones de unidad con UGT que dmuestren y fuercen a la patronal y al gobierno, la necesidad de crear una estructura productiva que para nosotros es más necesaria y urgente que el problema del paro ya que si no se realizara esta estructura productiva, el engendro del paro sería una constante.

¿Y el plan Rigol?.

-El plan Rigol es la consecuencia de unos intereses que no creemos vengan a solucionar el paro, pues no hemos de olvidar qué política es la que defiende CDC y su apoyo al estatuto de los trabajadores así como a la Ley de Empleo de UCD. Tampoco vemos que la solución al paro se deba realizar con el dinero de los trabajadores, cuando no hay un planteamiento serio de inversión para crear una estructura sólida y más , después de haber visto el poco interés que tiene el gobierno de la Generalitat de que dicha competencia laboral pase a manos de la Generalitat. Por estas y otras cuestiones le hemos dado nuestra negativa al plan Rigol si bien con una negociación donde se pudieran hacer fuertes los planteamientos por parte de los trabajadores se podría llegar a una solución.

¿Qué pretendíais los 53?.

-Pretendíamos frenar toda una serie de factores negativos que se habían dado en el seno del sindicato, así como el hecho de las negociaciones colectivas que se estaban paralizando en muchos casos a golpe de pito sin la debida participación de los trabajadores. Otra cuestión importante era el hecho que pensábamos que debía replantearse la política unitaria llevada por el sindicato, ya que en muchas ocasiones se despreciaba la necesaria unidad con UGT ignorando que para que esta se produjera **era necesario un clima.** Después había otro punto que considerábamos muy importante que era el posible ingreso de Comisiones en la FMS con lo que se entraba en una política de bloques que se alejaba mucho de la realidad ideológica no era conveniente para Europa ni España, pues se renunciaba al necesario acercamiento por la CES.

¿Influyó el informe de Santiago Carrillo sobre el Movimiento Obrero en el documento de los 53?.

-No cabe duda que el PCE siempre al frente de las luchas de la clase obrera tenga puntos de coincidencia con el documento de los 53, pero no olvidemos que el nuestro salió primero.

¿Cómo se olvia el problema del paro?.

-La reducción del paro tiene que valorarse dentro de todo un concepto un tanto complejo si bien está claro que una serie de medidas a tener en cuenta son el dejar de hacer horas extras

CONTINUA pag 8 →

POLONIA: reflexiones

En el diario el País del domingo 14 de Septiembre, leí un artículo del periodista de origen polaco K. S. Kard; en el cual decía:

Que a raiz de los acuerdos entre Huelguistas y Gobierno, se habían constituido Sindicatos Autogestonarios y según lo pactado especificaba sus funciones.

"Tales Sindicatos podrán oponerse no solamente a la política de precios y salarios del Gobierno, sino también sus opciones de inversión, su plan económico a largo plazo e incluso su sistema de información y de censura".

Mi reflexión es, puesto que todos los medios de información contrelados por nuestra burguesía y Gobierno, aplaudían con entusiasmo a favor de los Huelguistas Polacos, para los nuevos Sindicatos tuvieran lo máximo de poder y fuerza, mira por donde estamos de acuerdo con ellos, como Sindicalistas de CC.OO. también deseamos que los Sindicatos Autogestionarios de Polonia tengan lo máximo de atribuciones y poderes.

Pero nos preguntamos lo que es bueno para los polacos tambien lo es para los españoles y entonces, por una simple regla de comparación también lo - queremos para los grandes Sindicatos de España.

Señores burgues no sea cínicos y no se contradigas más, aplaudamos todos para que el poder sea en Polonía realmente de los Trabajadores, y a la vez hagamos lo mismo en nuestro país.

Todos sabemos que a consecuencia de las Huelgas de Polonia dimitieron el Primer Ministro, el Responsable de los Sindicatos e inclusive el Secretario General del Partido Obrero Unificado de Polonia, no esta mal eh! a ver si cuando ocurran aquí las Huelgas, en vez de mandarnos las fuerzas de Policia dimiten los señores responsables, es más facil, que tener que hacer dimitir a todo un Pueblo a base de palo y tente tieso.

Los polacos... no sólo no tienen problemas de paro, sino que la mayoría tienen su puesto de trabajo asegurado a la salida de la escuela o Universidad.

Quien es responsable de nuestro 1,8 millones de parados?. Hasta cuando hemos de aguantar?

Los polacos... manifestaron su descontento por los incrementos en los precios, tienen razón de hacerlo, pero ellos no tienen subida de precios cada año, en cambio nosotros las tenemos cada seis meses, si nuestros burgueses aplaudían las acciones de los polacos, que pasa con nosotros, acaso no tenemos los mismos derechos?

En Polonia la educación que empieza a los 3 años en las guarderías del Estado y se va desarrollando según la capacidad e inteligencia de los niños pasando por los Institutos y, llegando muchos hijos de obreros y campesinos a las Universidades, es desde el primer día al final al graduarse en las Universidades completamente gratuito.

En España la mayoría de guarderías son privadas o sea caras y en malas condiciones muchas veces en pisos ! los colegios lo mismo son caros y solo una minoría de obreros y campesinos pueden llegar a la Universidad, vamos,

../..

(0084)

C.C.O. SECCION SINDICAL DE PEGASO

¡COMPAÑERO! EL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS TE OFRECE SU CANDIDATURA.

NOS HAS VISTO TRABAJAR DIA A DIA EN TODOS LOS PROBLEMAS QUE HAN IDO SURGIENDO. POR ESO, SABES PERFECTAMENTE QUIENES SOMOS Y A QUIENES REPRESENTAMOS.

DE TODAS FORMAS, QUEREMOS HACER UN PEQUEÑO REPASO DE LAS DIVERSAS CUESTIONES, AL MARGEN DE LAS GENERALES DEL GRUPO ENASA, QUE AFECTAN A BARCELONA. Y QUE TENDREMOS QUE RESOLVERLAS CON LA MISMA CLARIDAD, TENACIDAD Y RESPONSABILIDAD QUE NOS CARACTERIZA.

TODO ELLO, DENTRO DEL CLIMA DE UNIDAD Y DIALOGO CON EL QUE HEMOS VENIDO TRABAJANDO Y CON EL QUE SEGUIREMOS TRABAJANDO EN EL FUTURO.

TALL

Candidatura de 15 compañeros que por elecci

Manuel Pérez Vera

Francisco Escribá Foix

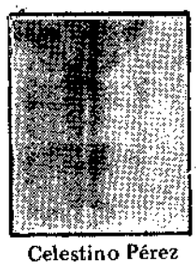
José Serra Sánchez

Manuel Cama

José Santiago Aranda

José Sarrió Tarrés

Antonio Castañé Ujedo


Celestino Pérez Ramón

Ocho compañeros que la ley obliga a poner en lista, pero que tienen los mismos derechos para resultar elegidos.

J. L. Nicolás Arocas

Antonio Torres Moreno

Vicente Faus Abad

Fernando Alonso Gutiérrez

TECNICOS Y AD

Candidatura de 12 compañeros que por elección

José Balcells Graells

Carmelo García Suárez

Juan García Trujillano

Enrique Giralt Riart

Francisco Salamanca Vallejo

Jorge Hernando Bartolomé

Pedro Cantero Torrus

Fernando Mesa Expósito

Francisco Cánovas Sánchez

ER

ón de los afiliados, las CC. OO. aconsejan votar.

Chico
cho

Manuel Sánchez García

Eloy Serrano Calvo

Pascual Górriz Peiro

Manuel Villa Piñedo

Tomás Antón Rubio

Antonio Camacho Alcalde

Amador Sánchez Ruiz

Alberto Ruiz Martínez

Luis Marín Lázaro

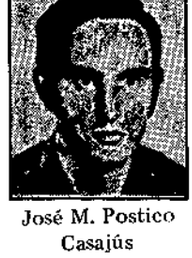
Eusebio del Jesús Herrero

José Hernández Barranco

MINISTRATIVOS

de los afiliados, las CC. OO. aconsejan votar.

Enrique de la Primavera Aguilar

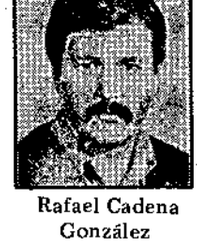


José M. Postico Casajús

Miguel Angel Diez Diez

Manuel García Porcel

Jorge Ventós Blasco



Rafael Cadena González

Ernesto Salvador Giribas

José Martínez Febrer

Carmen Palomero Martínez

- Coordinación en las diversas comisiones de trabajo a crear para asegurar la participación e información a todos los trabajadores de las siguientes cuestiones:

- Estudio y planificación de las inversiones necesarias para la creación de los puestos de trabajo adecuados, que garanticen los actuales.

- Definir qué áreas de Barna precisan con más urgencia una reestructuración según las nuevas gamas de fabricación y las medidas previstas para la realización de dicha reestructuración.

- Los acuerdos finales de INI, ENASA e International Harvester C. así como los contactos llevados a cabo entre ENASA y Z. F.

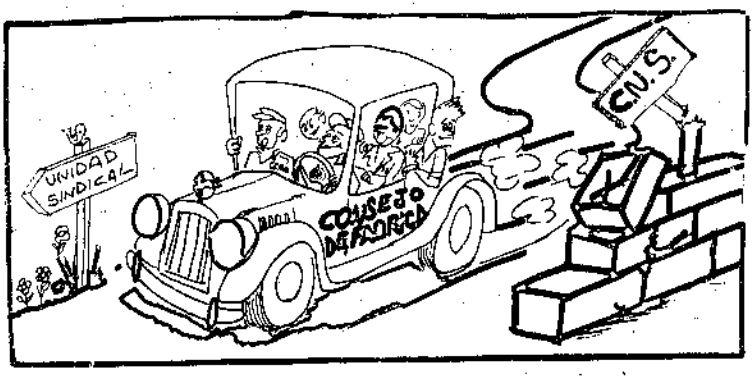
- Garantizar que esta colaboración con I. H. y con Z. F. facilita la actualición de nuestra capacidad tecnológica y la creación de unos puestos de investigación para no hipotecar en el futuro nuestra independencia tecnológica.

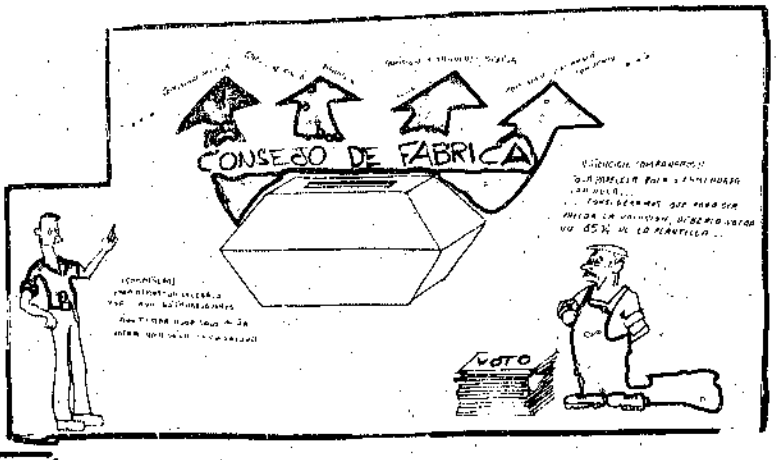
- Garantizar que en los traslados de personal y en la reconversión profesional se actúe con criterios objetivos que tengan en cuenta los conocimientos, capacidad y antigüedad del personal, excluyendo cualquier medida impositiva o arbitraria.

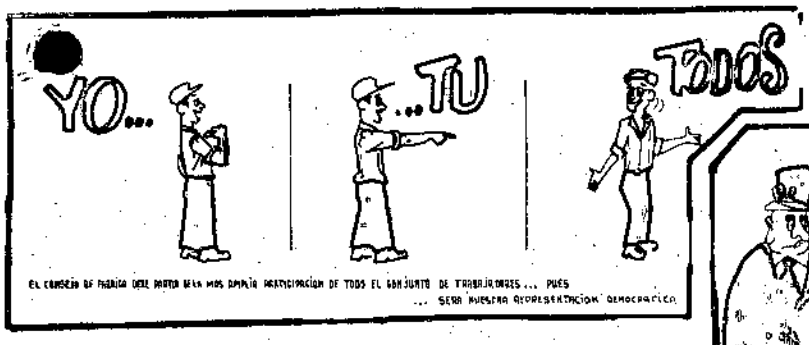
- Reforzar el trabajo en los comités de Seguridad e Higiene.

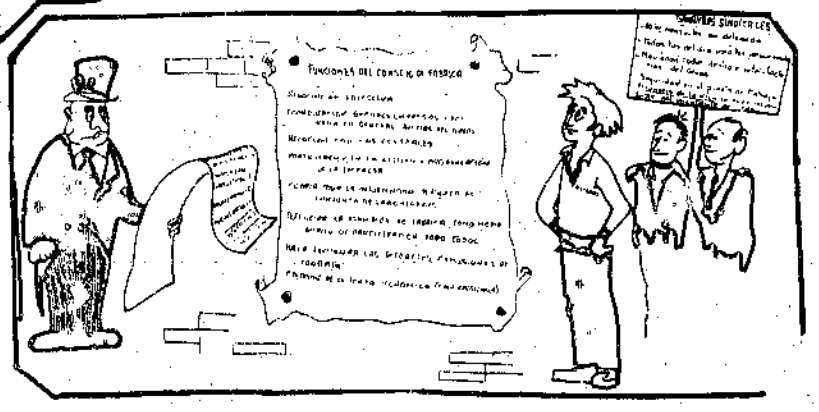
POR UN FUTURO DEMOCRATICO

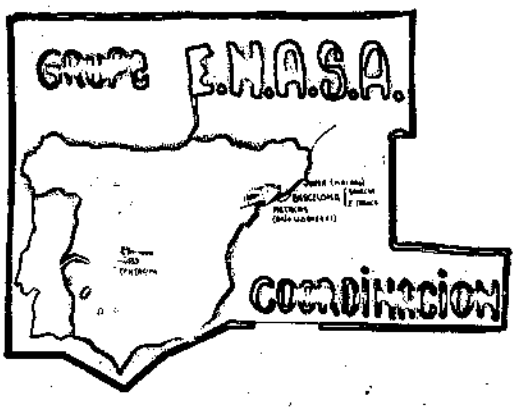
¿QUE CONSEJO DE FABRICA PROPONEMOS?

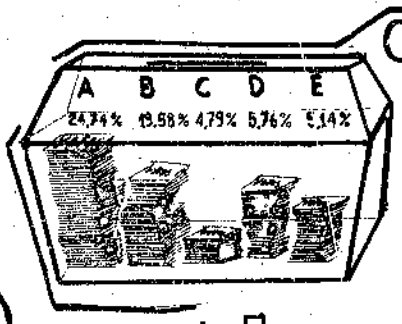


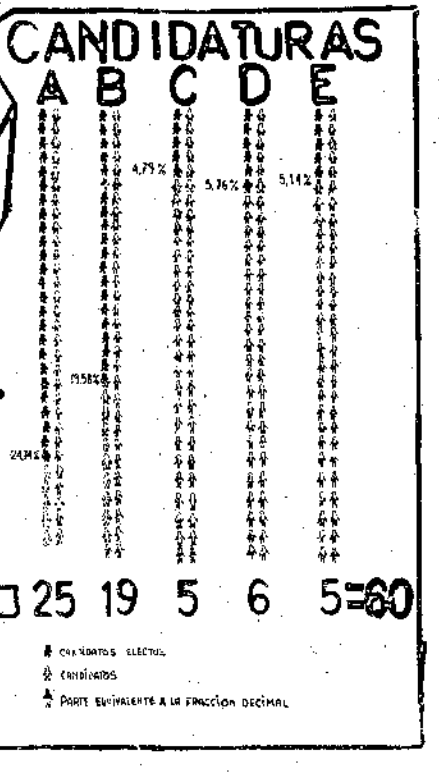


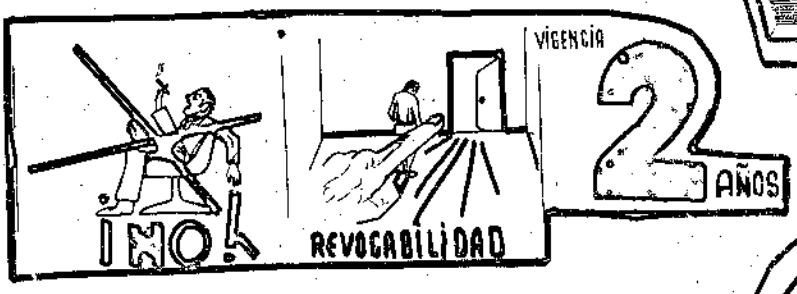










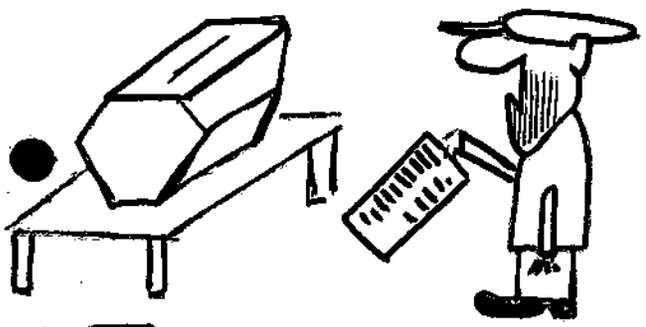


LA COMISION OBRERA DE PEGASO

EDITA: COMISION OBRERA DE PEGASO
PRENSA Y PROPAGANDA
1977

PARA ELEGIR LA AUTENTICA REPRESENTACION SINDICAL

LISTAS: Para evitar el MONOPOLIO DE... EN LAS QUE NO SE MARGINE A NINGUN TRABAJADOR.



VOTA: LISTAS INCOMPLETAS

CONSEJO DE EMPRESA: Para evitar el sillonismo y el estancamiento de grupos reducidos.

VOTA: EL CONSEJO DE FABRICA DE 60

PARA EVITAR EL "SINDICALISMO AMARILLO" Y AVANZAR HACIA UNA AUTENTICA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

QUE NO VOTE LA EMPRESA

PARTICIPA en la VOTACION

VOTA C.C.O.O.

Confederació Sindical CCOO

COMISION OBRERA PEGASO

¡COMPAÑEROS!

LLAMAMIENTO DE LA C.O. DE PEGASO

Parece que tras cuarenta años la dictadura llega a su fin . Estamos a un paso del cambio y hemos de reconocer que el principal agente del mismo ha sido sin discusión la clase trabajadora ; ella por su larga lucha de resistencia a las durisimas condiciones de vida a que el regimen la ha sometido y delante de ella, en vanguardia organizada:COMISIONES OBRERAS.

Con errores y tropiezos, pero también con indudables aciertos, COMISIONES OBRERAS desde el año 1962 y al precio del ingente sacrificio de muchos de sus militantes, ha sido el movimiento socio-político que en su doble dimensión, de vanguardia organizada clandestina y de abierta practica asamblearia de simpatizantes, mas consecuentemente ha luchado por nuestras reivindicaciones mas inmediatas y por la , conquista de las LIBERTADES SINDICALES Y POLITICAS que hoy estamos a un paso de alcanzar .

COMISIONES OBRERAS, nacieron con la vocación de constituirse en la organización de todos los trabajadores sin discriminación de ningún tipo, puesto que una sola es la clase de los trabajadores y una sola deberá ser la organización . Desgraciadamente el reformismo postfranquista se ha salido con la suya en el intento de propiciar la división sindical. Hoy en dia,nos guste o no, la pluralidad sindical es un hecho que nos vemos obligados a asumir, está aquí, y asumirlo significa iniciar el proceso de constitución de la CENTRAL SINDICAL DE CC. OO. , empezando con la afiliación masiva de simpatizantes, qué junto a los actuales militantes y através de un amplio movimiento asambleario y participativo deberán definir las lineas maestras de la Central Sindical de nuevo tipo, culminando con su cristalización en el futuro CONGRESO CONSTITUYENTE.

No renunciamos por ésto a la UNIDAD SINDICAL, antes al contrario, esta ha sido siempre el norte y guia de nuestra atracción, y porque así pensamos, propiciamos precisamente una central fuerte que sea animadora indiscutible del proceso de unificación sindical a lo largo del cual deberemos autodisolvernos para pasar a integrar la deseada central unitaria de trabajadores.

A traves de este llamamiento que hacemos los actuales militantes de la COMISION OBRERA DE FABRICA, INVITAMOS A TODOS LOS TRABAJADORES DE PEGASO sin distinción de categorias o grupos a afiliarse en la misma, pensando que deberemos tener en cuenta qué, lo que ahora llamamos "COMISION OBRERA" deberá pasar a ser " COMISION DE OBREROS,ADMINISTRATIVOS y TECNICOS", y teniendo en cuenta que salvadas las indiscutiblesobjetivos unitarios, deberemos atender a las peculiaridades organizativas que cada grupo profesional requiere, y naturalmente sus justos problemas especificos .

¡COMPAÑEROS!: Conoceis nuestra actitud como sindicalistas, sabeis de nuestros deseos e intenciones; por tanto: a los que tengais inquietudes sindicales y penseis que nuestra linea, aunque con sus errores y defectos, es la mas acertada, os invitamos a afiliaros a la COMISION OBRERA DE PEGASO. Que forma parte de la CONFEDERACION SINDICAL DE LA COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA y que a nivel del Estado español se configura en la CONFEDERACION SINDICAL DE LAS COMISIONES OBRERAS y todos juntos podamos llevar a cabo el proceso CONSTITUYENTE DE CC. OO. .

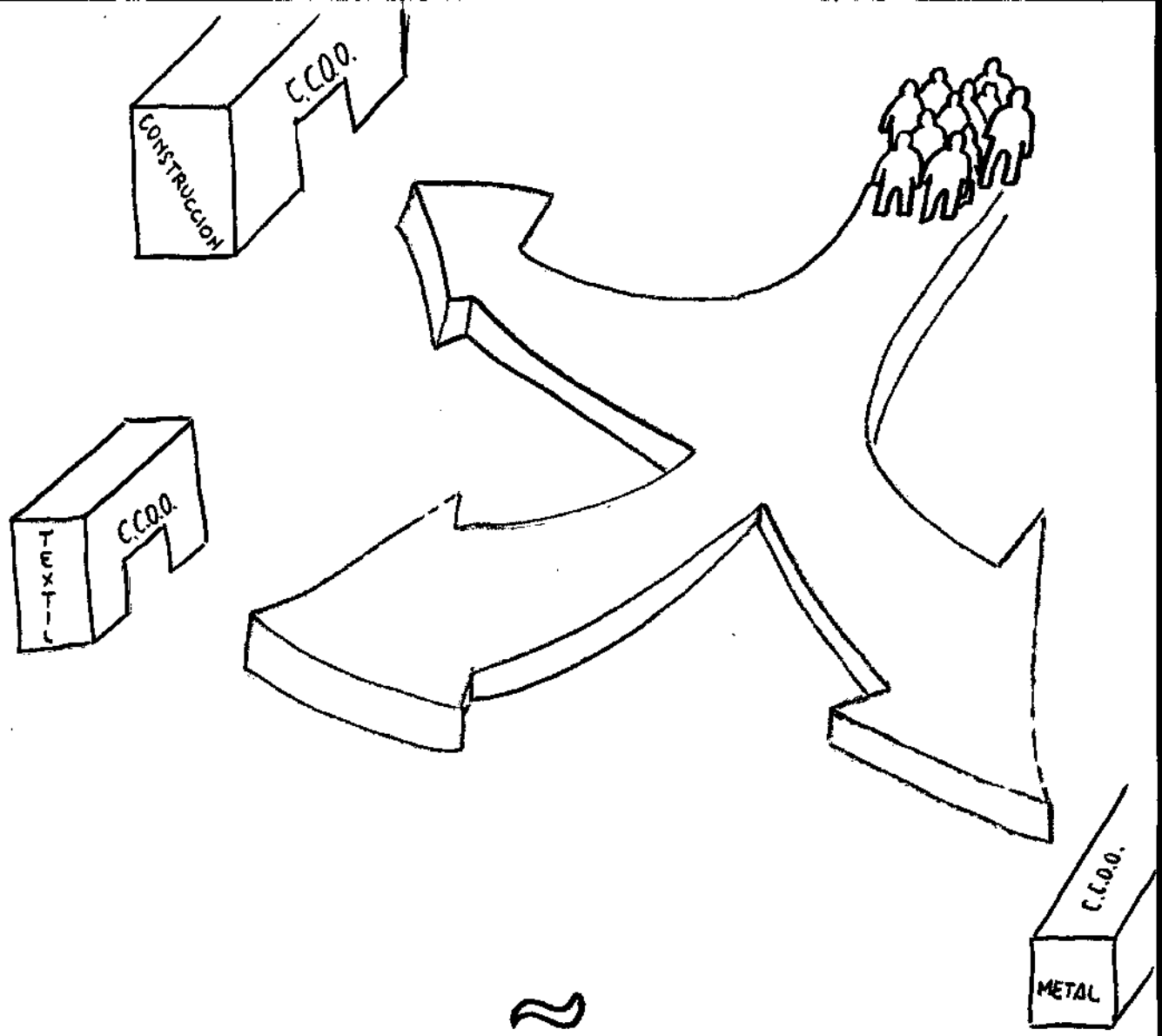
GONZALO PAREDES GIMENEZ
JAVIER HERNANDEZ ALCACER
FRANCISCO AMOROS GARCIA
JOSE BALCELLS GRAELLS
PASCUAL GARCIA NAVARRO
JUAN GARCIA TRUJILLANO
JOSE GALLART BRINGUE
MANUEL CHICO CAMACHO
MANUEL PEREZ VERA
JESUS Mª GIRALT RADIGALES
JOSE Mª ANDRES CARMONA
ANTONIO BONELL SERRA
Fco. SALAMANCA VALLEJO
ANTONIO DIAZ ARTERO
FERNANDO MESA EXPOSITO
PEDRO VILA VALLS
ALEJANDRO TENA MENDEZ
CARMEN GONZALEZ PUJALT
Fco. NAVARRO RODRIGUEZ
NARCISO HERRANDO HERNANDO
JUAN FERRER GUERRERO
Fco. MONTLLAU ALBA
Fco CANOVAS SANCHEZ
ENRIQUE DE LA PRIMAVERA
MANUEL ALCALA SANCHEZ
MIGUEL ANGEL DIEZ DIEZ
MANUEL ARTASONA RIVERA
JUAN OLIVA SANCHEZ
ANACLETO CRESPO FERNANDEZ
JORGE HERNANDO BARTOLOME
FERRAN MANILS MARTINEZ
SERGI ESPUNY XOFRE
MARIA ESTANY CABRELLEZ
ANTONIO ZABALZA ORREGO

■ NOVIEMBRE DE 1976 ■

PARA INFORMACION DIRIGIRSE AL SECRETARIO (provisional) de la C. O. DE PEGASO.

GONZALO PAREDES GIMENEZ

* ■ *

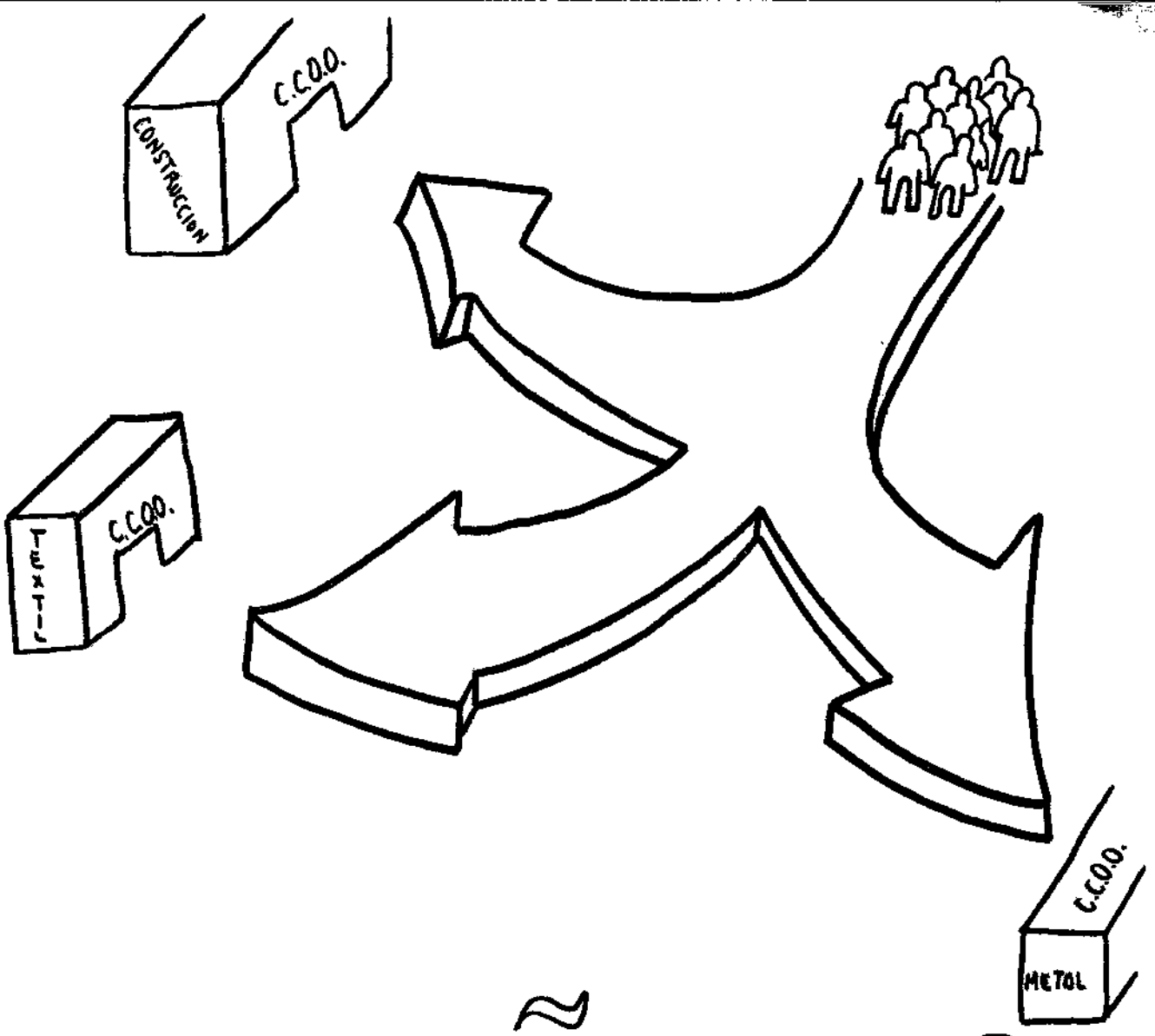


COMPAÑEROS

AFILIEMONOS EN EL SINDICATO DE

C.C.O.O.

C.O. PEGASO



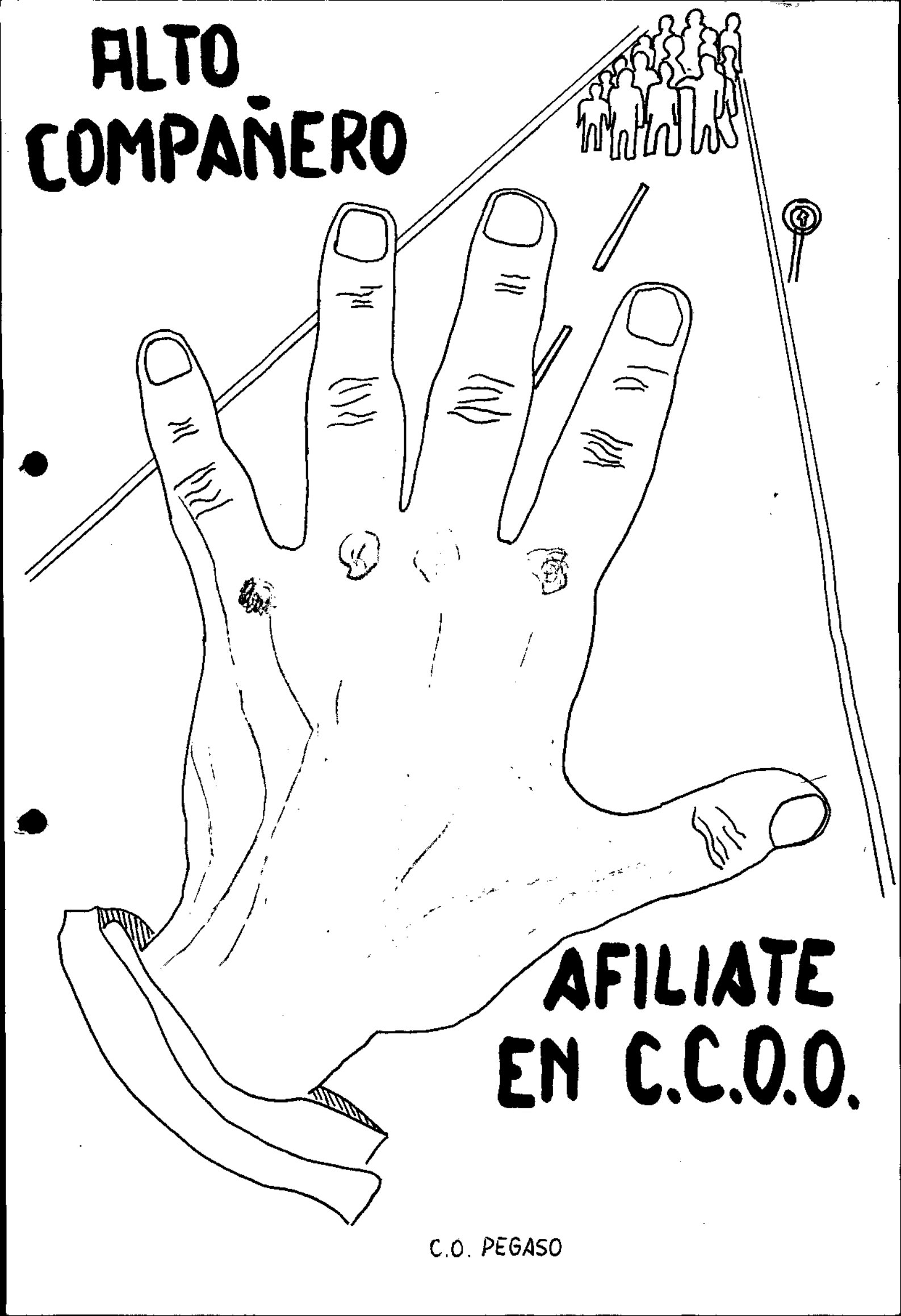
COMPAÑEROS

AFILIEMONOS EN EL SINDICATO DE

C.C.O.O.

C.O. PEGASO

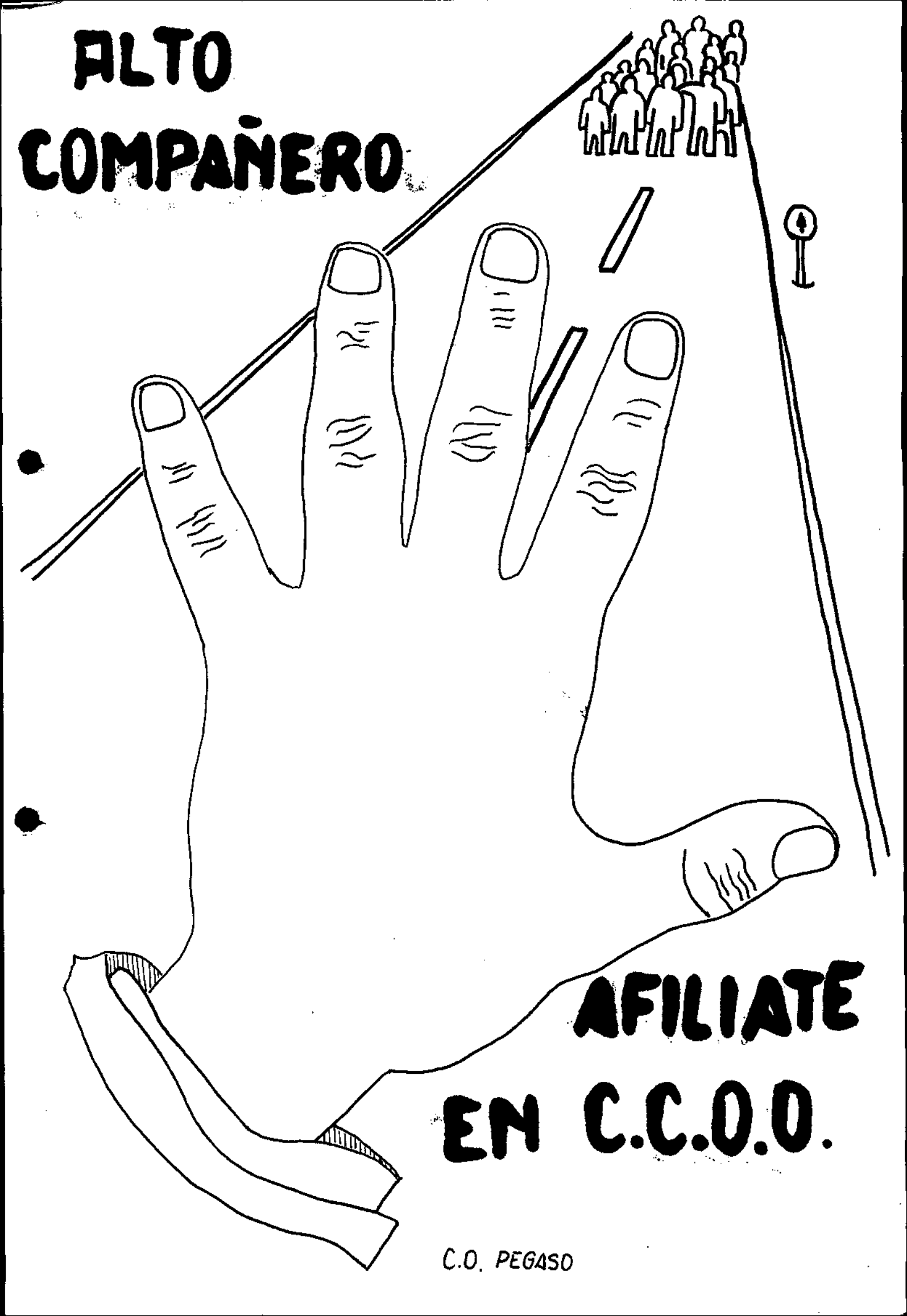
ALTO COMPAÑERO



AFILIATE EN C.C.O.O.

C.O. PEGASO

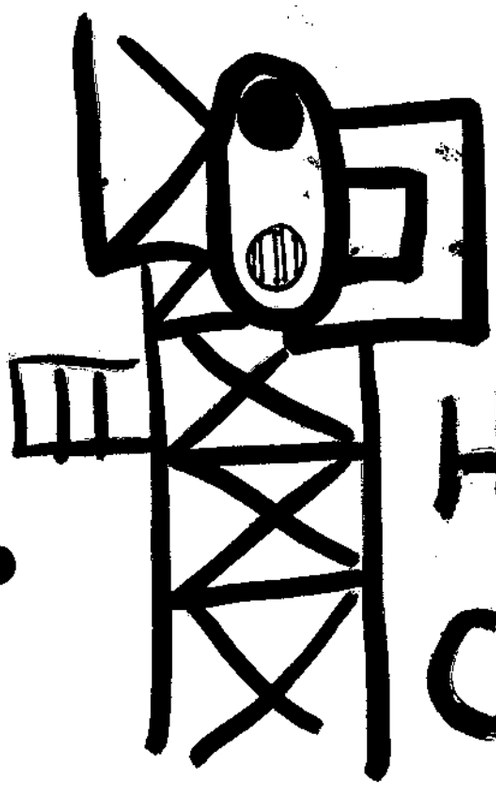
ALTO COMPAÑERO



AFILIATE EN C.C.O.O.

C.O. PEGASO

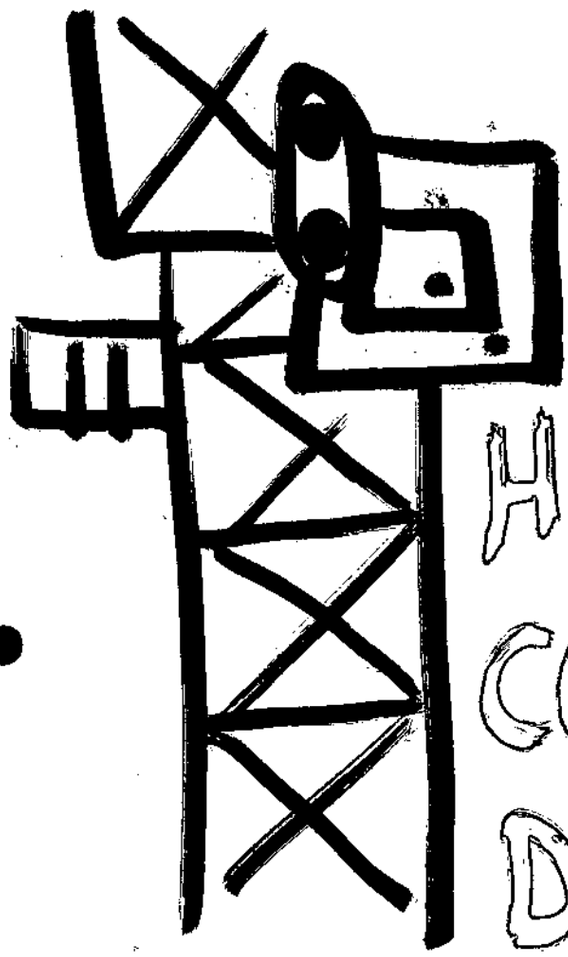
LUZ VERDE PARA AVANZAR HACIA LA CONQUISTA DE LA LIBERTAD



- AFILIATE AL SINDICATO DE C.C.O.O.

C.O. PEGASO

LUZ VERDE PARA AVANZAR HACIA LA CONQUISTA DE LA LIBERTAD



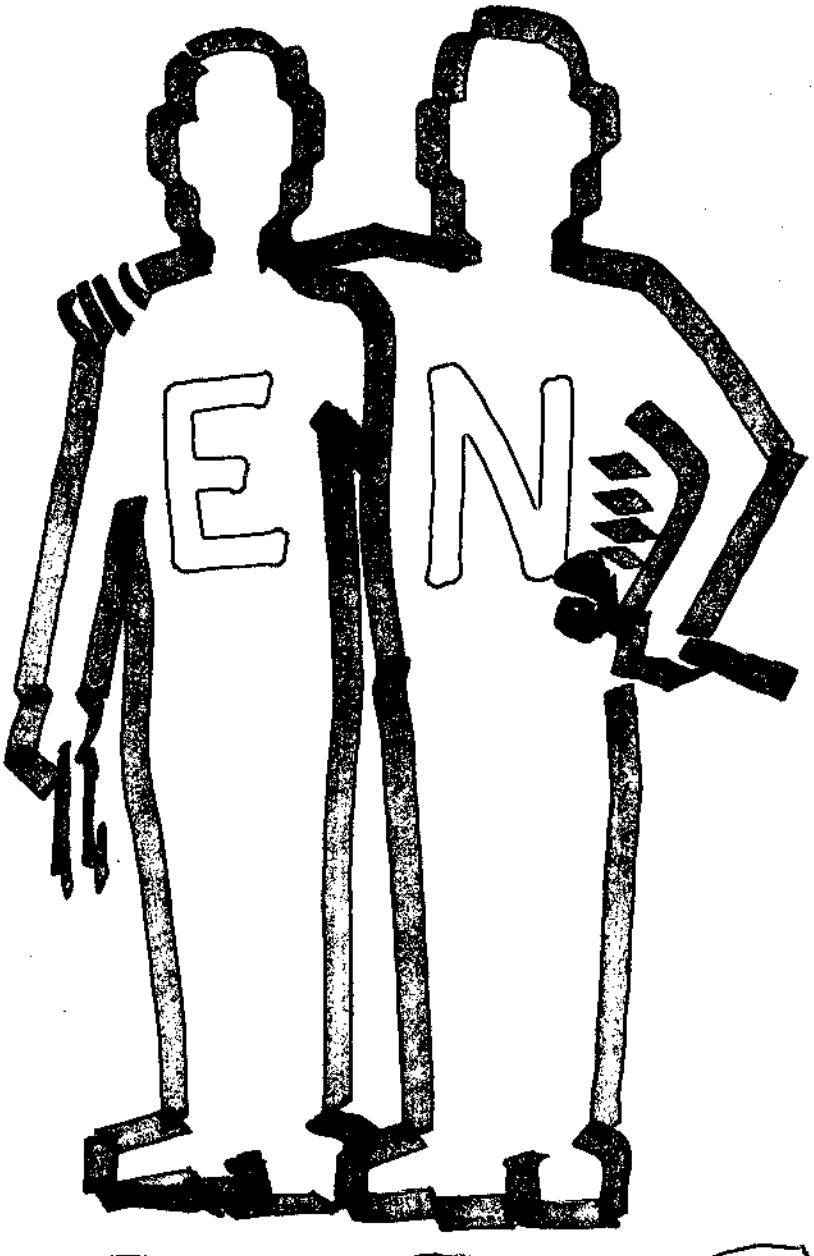
- AFILIATE AL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS

C.O. PEGASO

Te identificas con CCOO?

AFILIATE

AFILIATE

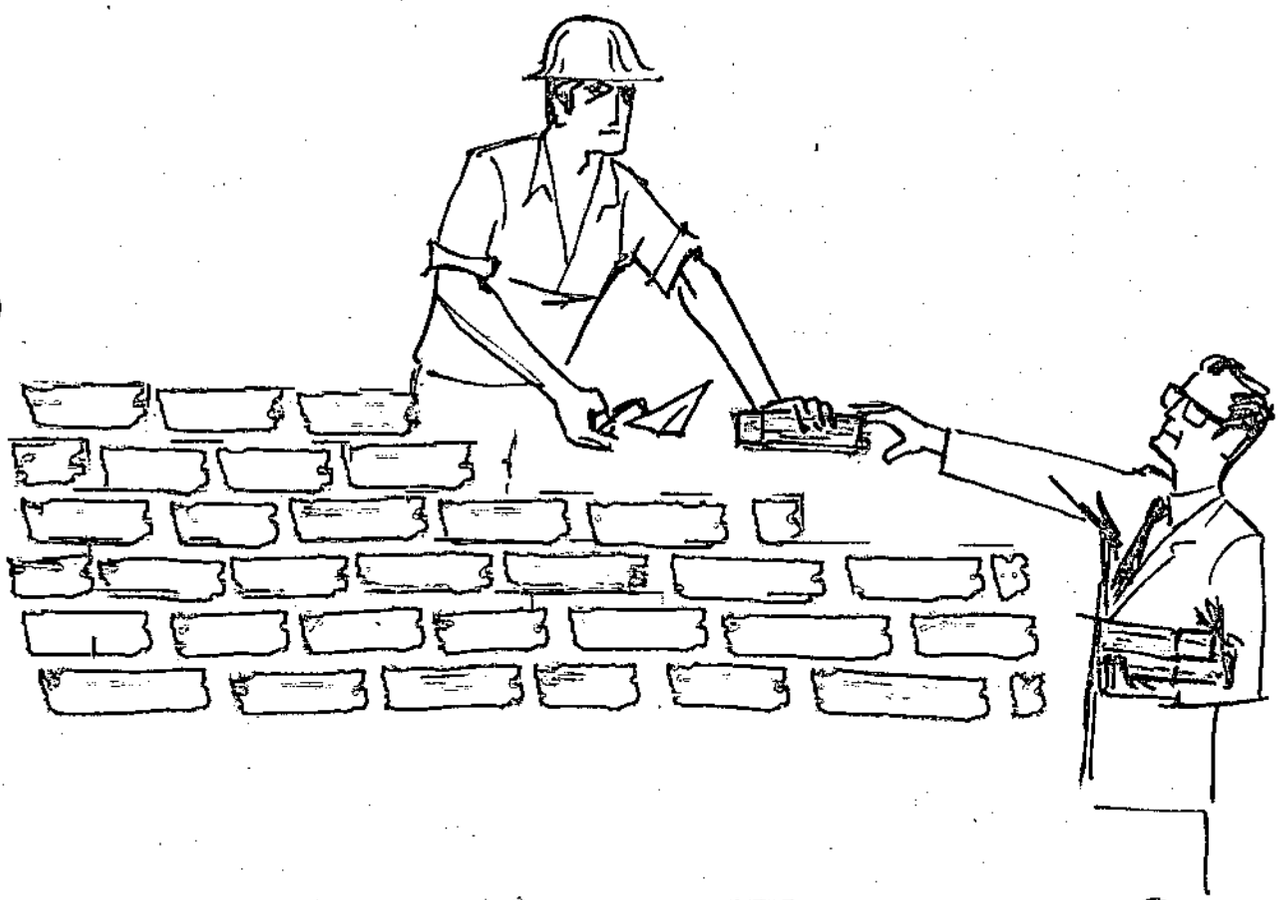


CCOO

Reforcemos las Comisiones Obreras

AFILIATE

CONSTRUYAMOS NUESTRO SIN-DICATO...

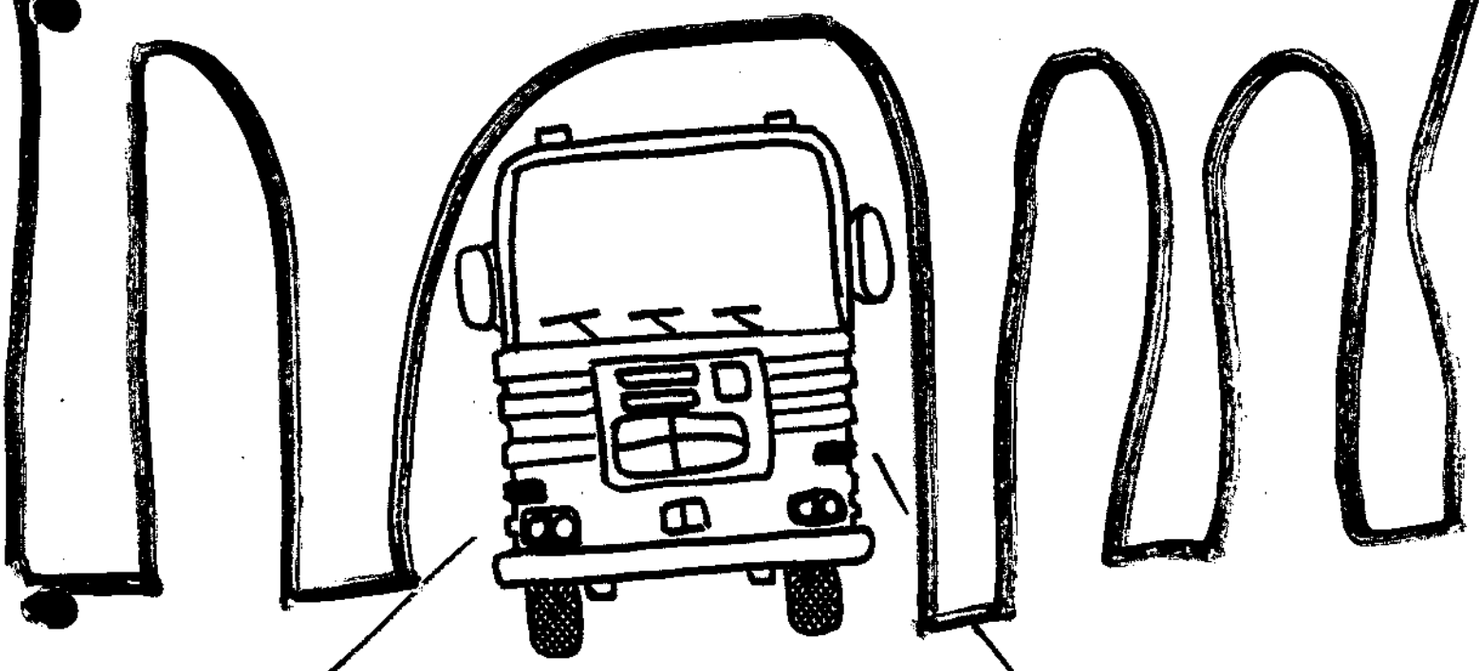


°AFILIATE A COMISIONES OBRERAS

COMISION OBRERA DE PEGASO

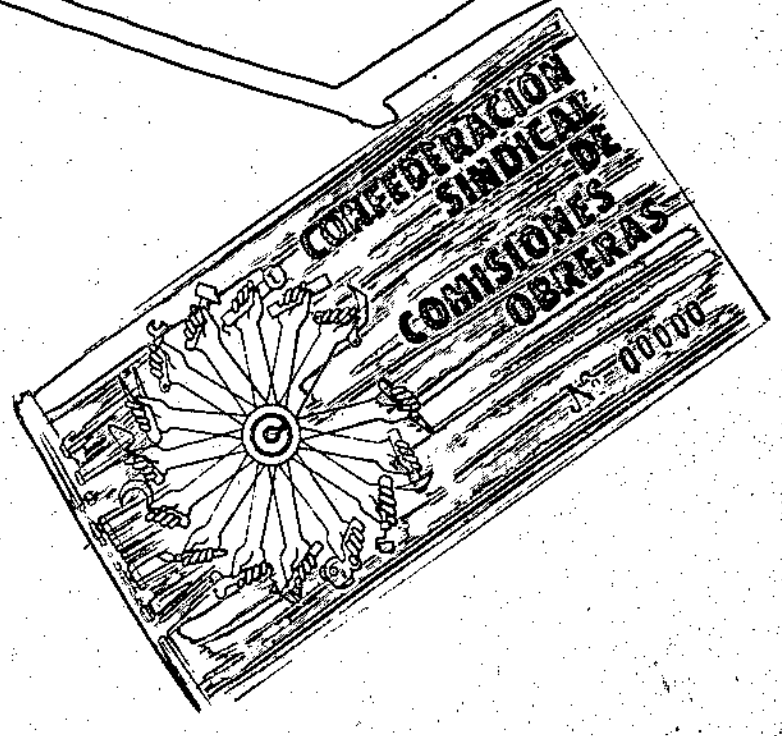
INCIDAMOS PARTICIPANDO EN LA CONQUISTA DE LA LIBERTAD

AFILIATE AL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS



C.O. PEGASO

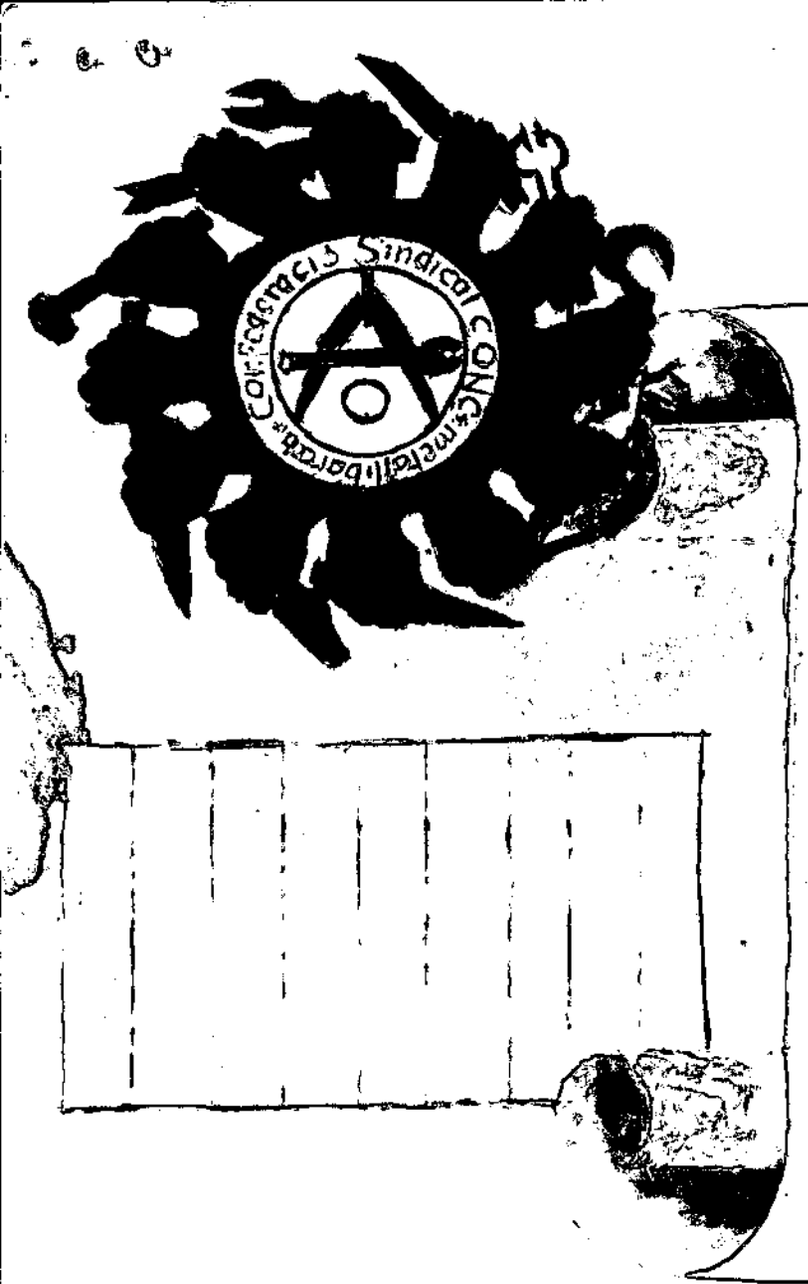
Toma tu carnet



C.C.O.O. Afirma:

Pegaso

La grandeza y cultura de un pueblo se mide por su sabiduria.
La juventud necesita centros de enseñanza.
La Escuela de Aprendices es uno de ellos. E.N.A.S.A. "Empresa Modelo".
Luchando todos por nuestra escuela, lo hacemos por la juventud y contra la incultura.
C.C.O.O. pide comprension y justicia. ¡Uneté a nosotros!



Pegaso..

El lema constante de C.C.O.O. es su lucha por imponer la dignidad y la justicia en la sociedad capitalista podrida en que nos vemos inmersos todos los trabajadores.
Afiliate sin demora compañero.

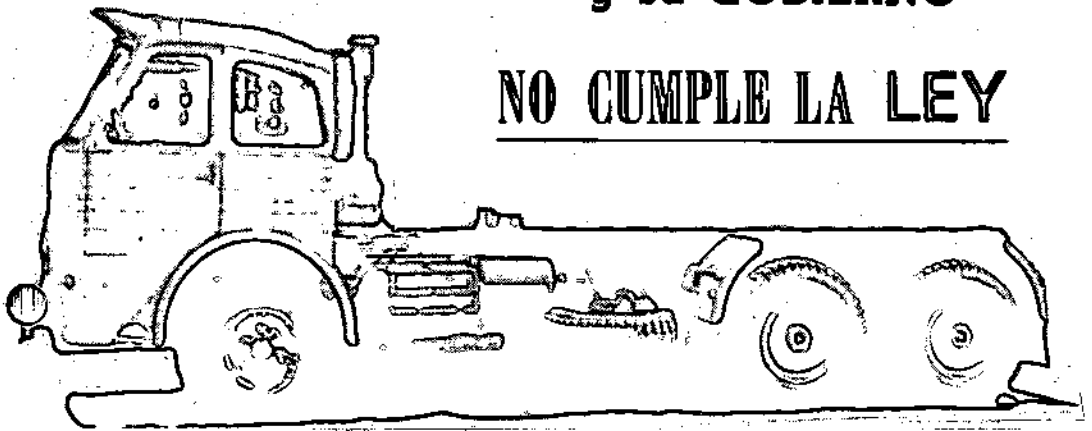
(0084)

¡¡ BASTA YA !!

EN PEGASO

La DIRECCION apoyada por el I. N. I.
y su GOBIERNO

NO CUMPLE LA LEY



0084

Sr. Presidente del Gobierno:

Ante la postura de la Dirección de E.N.A.S.A., apoyada por el I.N.I. y su Gobierno, de no cumplir el acuerdo hecho LEY, firmado por mi Comité Inter-Centros con la Dirección y ratificado por toda la plantilla de E.N.A,S.A., me dirijo a Ud. como máximo responsable de hacer que se cumpla.

D. N. I.

.....

D. Adolfo Suárez

PALACIO DE LA MONCLOA

MADRID - ESPAÑA

Firmado: .....

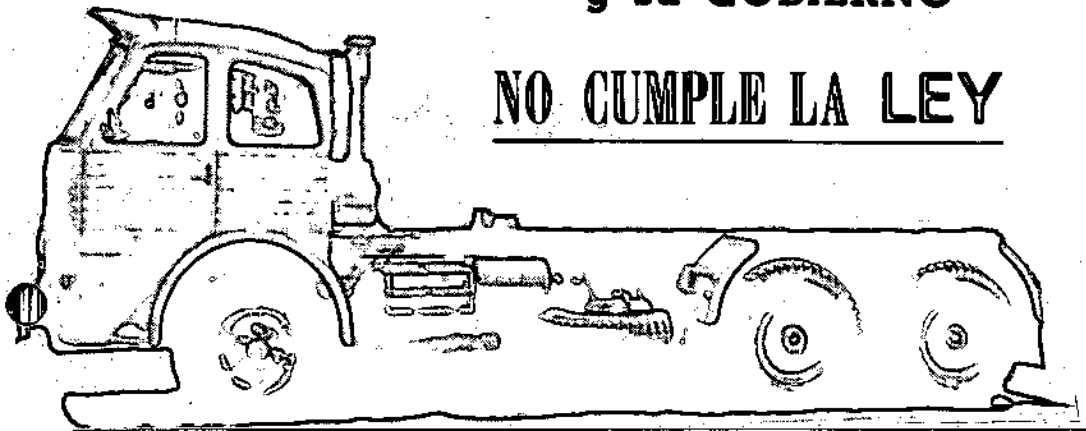
(0084)

¡¡ BASTA YA !!

EN PEGASO

La DIRECCION apoyada por el I. N. I. y su GOBIERNO

NO CUMPLE LA LEY



0084

Sr. Presidente del Gobierno:

Ante la postura de la Dirección de E.N.A.S.A., apoyada por el I.N.I. y su Gobierno, de no cumplir el acuerdo hecho LEY, firmado por mi Comité Inter-Centros con la Dirección y ratificado por toda la plantilla de E.N.A.S.A., me dirijo a Ud. como máximo responsable de hacer que se cumpla.

D. N. I.

.....

D. Adolfo Suárez

PALACIO DE LA MONCLOA

MADRID - ESPAÑA

Firmado: .....

(0084)

• VOTO A •

CC.OO.

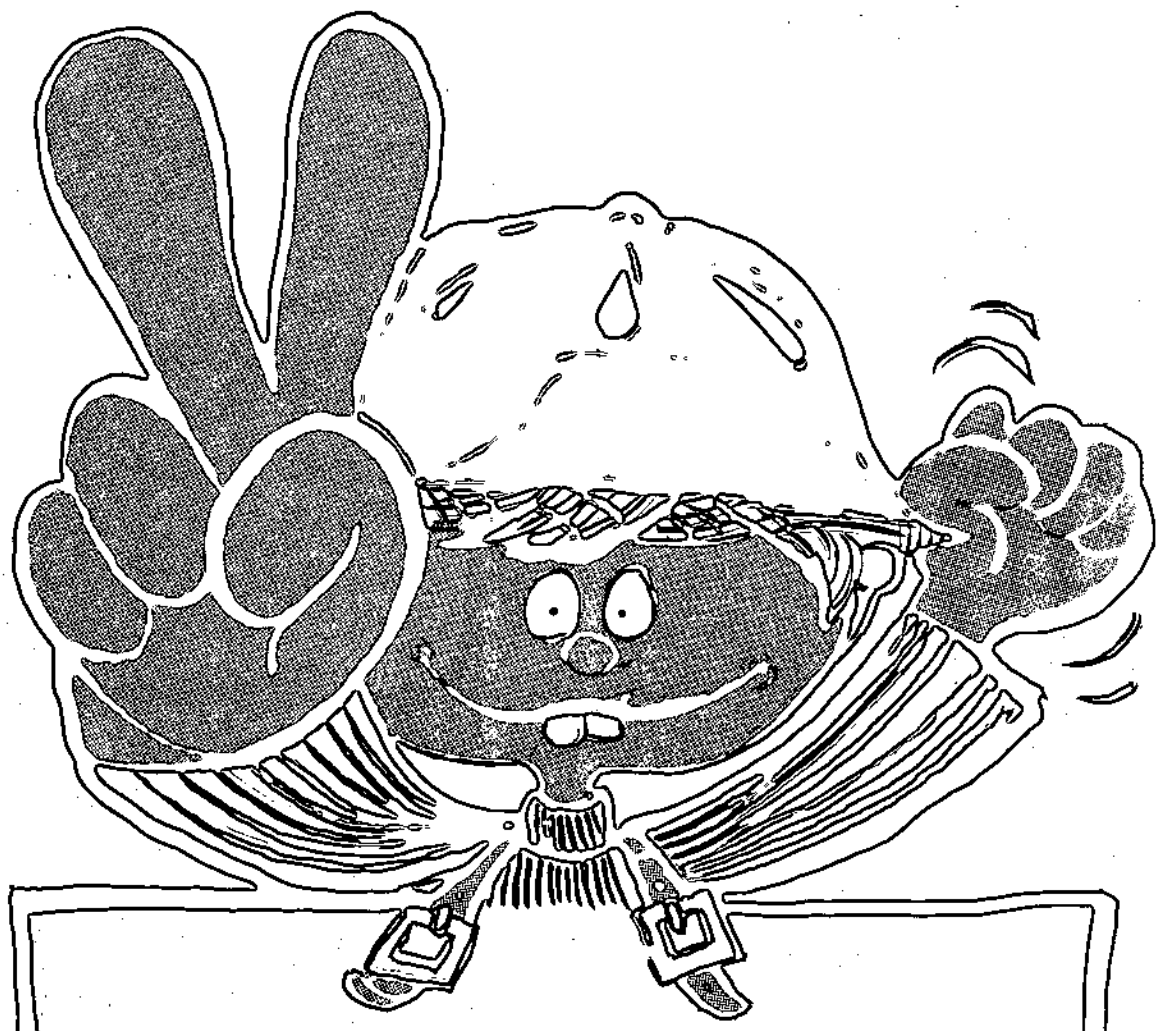
COMISION OBRERA PEGASO

0084

COMISIONES OBRERAS

Comissions Obreres de Catalunya

COMISIONES OBRERAS GRUPO ENASA
Madrid - Valladolid - Oficinas Centrales - Barcelona



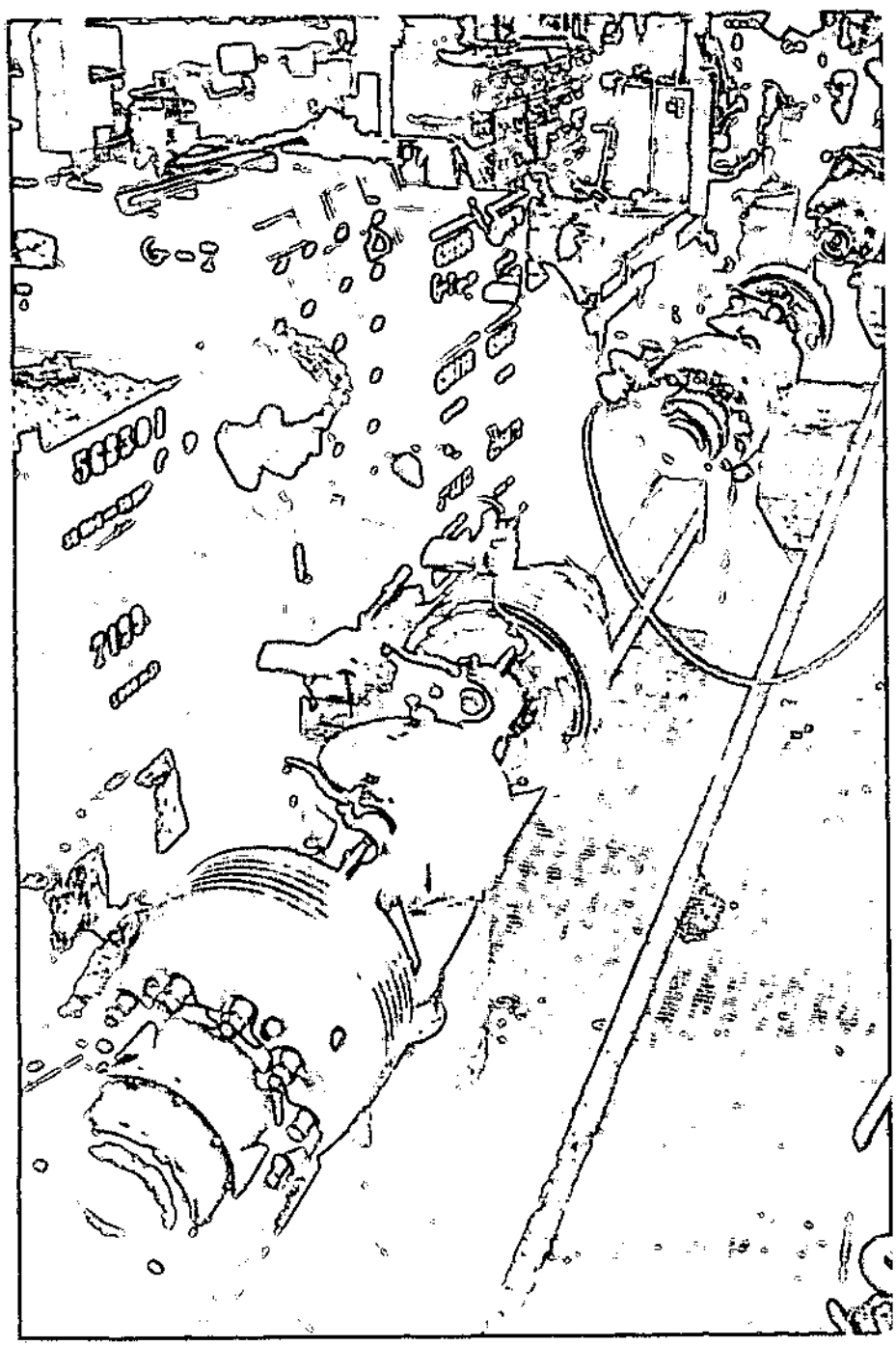
Como espero soluciones

VOTO a COMISIONES

Porque Sabemos Luchar Escuchar Negociar

Nos han salido los dientes luchando por tus intereses

POR QUE SINDICALISMO ORGANIZADO



Para explicar la necesidad del sindicalismo organizado en una empresa como el Grupo ENASA es necesario, en primer lugar, analizar las características de la misma, y al hacerlo vemos que nos encontramos con una empresa pública y en crisis, lo que significa que nuestro empresario no es una persona o unos accionistas, sino el Estado, y el director de la misma, en la práctica y para las cuestiones fundamentales (convenio, plan de reestructuración, sistemas de trabajo, objetivos, etc.) es el Gobierno o personas u organismos dependientes del mismo.

Ante ello, un sindicalismo individual o localista que se limite al estrecho marco de la empresa está claro que, por mucho empeño que se ponga en la solución de los problemas con los que nos tengamos que enfrentar los trabajadores de ENASA, no podrán resolverlos, y no porque tengan mayor o menor capacidad para ello, sino simple y llanamente porque está fuera de su alcance la solución de los mismos, ya que las decisiones importantes, como decíamos anteriormente, se toman fuera de la empresa y a más alto nivel.

Es por ello que, para poder afrontar estos problemas con los que nos encontramos y con los que nos encontraremos en lo sucesivo, es necesario un sindicalismo organizadó tanto interior como exteriormente, capaz de poder negociar y presionar, cuando es necesario, desde una posición que permita un mínimo de garantías, y esto está claro que sólo puede conseguirse con una organización a nivel estatal, o sea, con los sindicatos, para que con la fuerza que dan a los mismos tanto sus afiliados como los trabajadores en general que les apoyan en sus planteamientos conseguir una defensa eficaz de los intereses de los trabajadores.

LO QUE VAMOS HACER

Lo que vamos a hacer pasa principalmente por defender el puesto de trabajo. Por hacer que el Plan de Reestructuración se cumpla; que la comisión de seguimiento del Plan funcione; que las inversiones se lleven a cabo; que se conozca exhaustivamente las inversiones con planificación de I. Harvester; que el I. N. I. cumpla con lo que ha firmado; que las comisiones de trabajo y los problemas diarios tengan mayor agilidad. Este es nuestro objetivo y estamos seguros de lograrlo.

Pero no bastará con buena voluntad para que se cumpla; hará falta que estemos alerta, que presionemos cuando corresponda, que lo hagamos como lo hemos hecho hasta ahora: con la unidad de todos los trabajadores. ¡Cuántas veces los de Comisiones hemos defendido lo importante que es la unidad del Grupo ENASA! ¡Recuérdalo! ¡Y cuántas veces los de Comisiones hemos defendido que es mejor una acción realizada por la mayoría de los trabajadores que otra, la cual correspondiendo sólo fuera seguida por una vanguardia!

Comisiones tenemos una opinión, pero que sabemos que no es la única que en sindicalismo existe, y hemos de tratar con el mayor respeto las demás opiniones, porque consideramos que la unidad, por ejemplo, de Comisiones y UGT es imprescindible para llegar a «buen puerto». **No seremos nosotros los que rechazaremos un buen entendimiento Comisiones-UGT, así como de todos los trabajadores, y hemos estudiado siempre qué formas de actuación hemos de dar para que, sin que nadie pierda su identidad, sea posible una opinión mayoritaria.**

Pero si importante es saber movilizarse, saber presionar, no menos importante es saber negociar. Saber cuál es el momento exacto en que esa negociación ha alcanzado su punto más alto. ¡Cuántas veces algunos trabajadores han querido seguir empujando y Comisiones ha explicado que ese esfuerzo no dará más de lo que ya hay y que, por tanto, hay que replegar velas y guardar fuerzas para otro momento!

Este es nuestro programa, que ya todos lo conocíais porque nos habéis oído muchas veces, porque en convenios, en la Reestructuración, en mil problemas cotidianos nos habéis visto, antes y después, con asuntos solucionados o sin haberlos solucionado, que también ha ocurrido. **Pero Comisiones Obreras siempre ha dado la cara.**

Para que podamos continuar haciéndolo necesitamos tu voto.

POR LO QUE TENEMOS QUE LUCHAR

El próximo día 10 de julio, los trabajadores de ENASA vamos a tener la ocasión de elegir un nuevo Comité de Empresa, Comité que tendrá ante sí la tarea de desarrollar y hacer cumplir los compromisos que, en su día, se adquirieron en el llamado plan 1.2.5.

La cada vez más demostrada incapacidad de UCD a nivel de Gobierno ha acentuado en todo el país la crisis económica y generado desencanto político. Los trabajadores de ENASA, por ser ésta una empresa del INI y, por tanto, gobernada según los deseos e intereses de UCD, hemos y estamos sufriendo en mayor grado esa incapacidad que antes señalábamos.

Desde hace años, los hombres y mujeres de Comisiones veníamos señalando la situación de crisis que nuestra empresa tenía y exigíamos un plan donde los trabajadores fuésemos parte negociante. Después de grandes esfuerzos y algunas veces incluso con diferencias entre nosotros se ha llegado a firmar ese plan de reestructuración, plan que indudablemente exige sacrificios y esfuerzos a los trabajadores, pero que, como contrapartida, garantiza los puestos de trabajo y el que ENASA siga siendo empresa pública. Es en estas dos grandes premisas donde debe radicar la lucha en nuestra salida de la crisis:

A) GARANTIZAR LOS PUESTOS DE TRABAJO

En estos momentos, para Comisiones Obreras esto significa que todo el que, estando en ENASA, quiera seguir en ella tendrá su puesto de trabajo seguro.

B) ENASA, EMPRESA PUBLICA

Todos conocemos el marco en que se desarrollan las conversaciones con la IH. Todos conocemos que en el mundo actual sólo la cooperación e integración en grandes bloques industriales puede hacer posible el supervivir en esa lucha despiadada que un sistema como el capitalista impone. (No olvidemos dónde está España y quién la gobierna.) Ahora bien, en el caso de nuestra empresa (tecnología propia), esa cooperación e integración no deben ser más que las que el plan 1.2.5 reconoce, con lo cual ENASA seguirá siendo una empresa pública y que, de cumplirse el plan, dentro de dos años el contribuyente español no deberá desembolsar dinero para seguir sosteniéndola, sino, al contrario, no sólo será fuente de riqueza, sino creadora de nuevos puestos de trabajo, que tanto necesita nuestro país.

Lo dicho hasta ahora no debe entenderse como el final de una etapa, sino más bien como el comienzo. Por ello, para ser capaces de hacer cumplir al Gobierno y a la empresa, será necesario la lucha y **unidad** de todos los trabajadores.

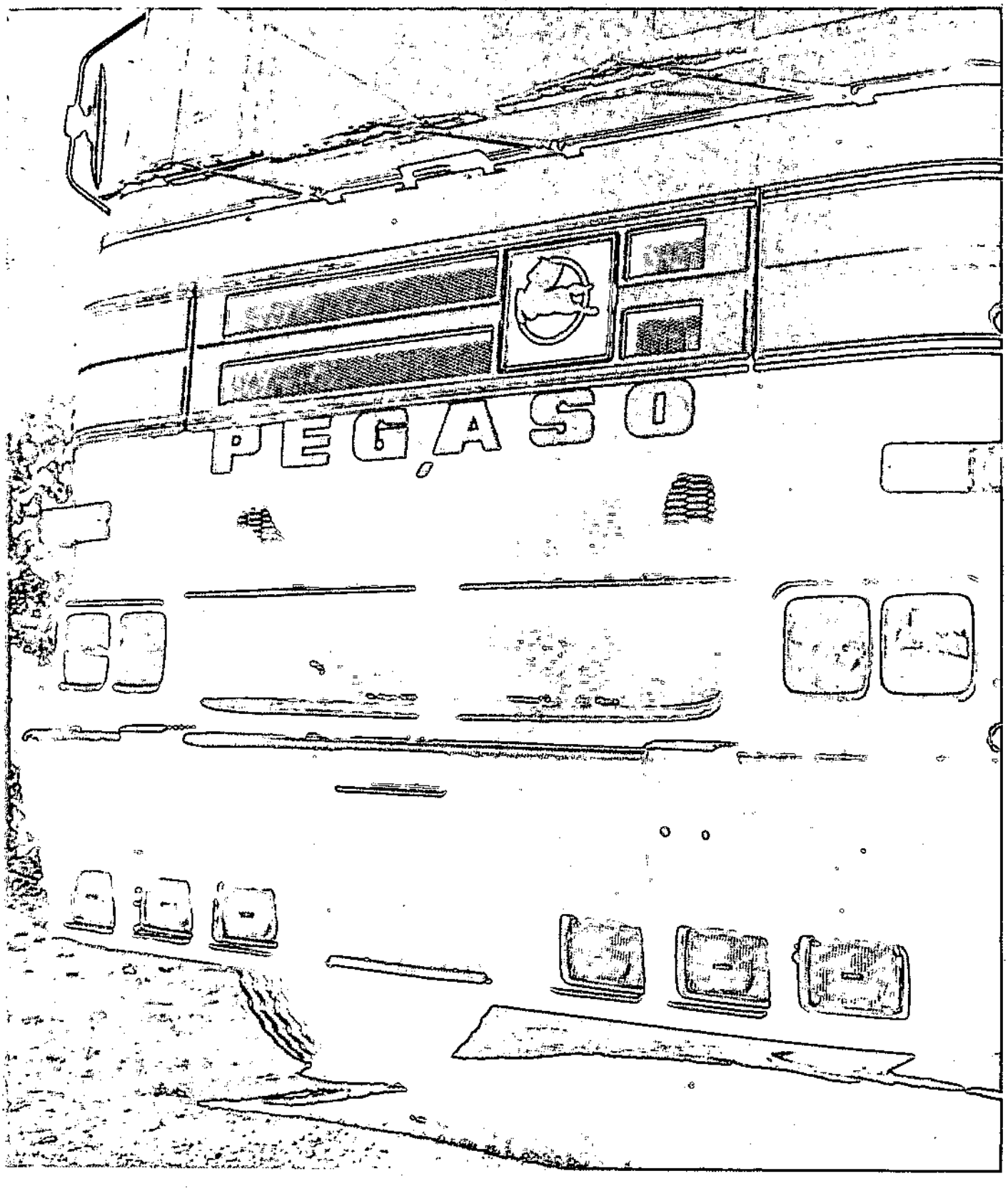
Unidad en torno a un Comité representativo y capaz de luchar en todo momento por nuestros intereses.

CUADRO COMPARATIVO

	ASTILLEROS-CADIZ	BAZAN-MURCIA	BAZAN-FERROL	SEAT-BARNA	DURO FELGERA-JIJON	EMPETROL-C.REAL	FOCSA-BARNA	FASA-VALLADOLID	FASA-PALENCIA	MAHOU-MADRID	ALUMINA-LUGO	MEVOSA-ALAVA	AYUNTAM-BARNA	IBERIA-BARNA	ACERINOX-CADIZ	PESCANOVA-VIGO	IBERIA-MADRID	H.del MAR-BARNA	JOSA-BARNA	ASTANO-FERROL	MINIWAT-BARNA	CASA-MADRID	PESCANOVA-Redond.	ENSIDESA-ASTURIAS	CASA-SEVILLA	OLARRA-VIZCAYA	MEVOSA-BARNA	AYUNTAM-MADRID	CORCHO-SANTAND.	SINTEL VARIOS C.	ALTOS HORNOS MEDITERRANEO	FORD-VALENCIA	ISODEL-MADRID	ISODEL-COSLADA	ENDASA-	METRO-MADRID	BOETTICHER-MADRID	CAF-ZARAGOZA		
C.C.O.O.	30	9	19	24	24	16	31	29	15	13	12	13	12	17	14	22	9	14	9	16	11	18	20	38	13	13	12	55	12	54	19	18	9	6	9	19	11	15		
U.G.T.	-	6	16	30	20	5	6	46	7	4	5	3	5	8	10		6		3	11	8	11		42	6	1	7	33	11		8	14	6		9	8	2	7		
U.S.O.	-	7	4		1	5		8					3				4			7	3			9		3										4				
C.S.U.T.	-	-																				1		3				3		2		4					6			
N.O.A.F.	-	6			3			17	9		2	6	25			3		1	6				3	3	3		2	57		37	2	1	2	3	3		2	1		

FORJA CON TU VOTO LA UNIDAD

Porque sabemos luchar y negociar



Los Técnicos Profesionales y Cuadros ante la crisis

Un sindicalismo unitario, de masas, de clase y pluralista, como el que CC. OO. quiere practicar, debe ser enormemente sensible a la problemática de estas capas y a su comportamiento ante la crisis, que al sufrirla también en toda su crudeza precisan de un instrumento sindical, como es CC. OO., para defenderse en las mejores condiciones de sus efectos.

Nuestro sindicalismo, que nace de la mayoría y para la mayoría de los trabajadores, no debe concentrar su acción en sólo determinadas capas sociales, en la clase obrera tradicional; defecto en el que hemos incurrido en no pocas ocasiones. Cualquier acción sindical a realizar debe ser enormemente perceptiva y debe incluir una clara reflexión sobre la complejidad del actual tejido social y las profundas transformaciones que ha experimentado la estructura productiva, así como las nuevas relaciones de producción de un capitalismo de finales del siglo XX, donde se acentúan sus rasgos monopolistas y de carácter transnacional.

Los últimos resultados de las elecciones sindicales celebradas hasta el momento muestran la débil influencia de nuestro sindicalismo entre los TPC e indican que la práctica sindical realizada hasta el momento no es suficientemente atractiva para los TPC. Elementos tránsfugas del antiguo aparato sindical verticalista, ucedistas disfrazados de independientes, aprovechan la desorientación de estas capas para intentar crear un sindicalismo de corte corporativista que, al oponerse al sindicalismo de clase y decir defender intereses diferentes, favorece la estrategia de la patronal, de la que son prolongación evidente, cumpliendo con el objetivo encomendado de tener a los trabajadores divididos y, en algunos casos, enfrentados.

El objetivo de un sindicalismo como el nuestro, que defiende «a todos los trabajadores», caminaría en dos direcciones convergentes:

— Una que nos permitiera situar el papel que los TPC deben jugar en la sociedad, en la construcción de una nueva opción del modelo de desarrollo y de crecimiento económico basada en la racionalización de nuestra caduca estructura productiva y en la satisfacción de las necesidades colectivas. Definiendo qué tipo de empresa queremos los TPC progresistas, cómo deben tomarse las decisiones en éstas y de qué forma los trabajadores participarán en la democratización de las mismas.

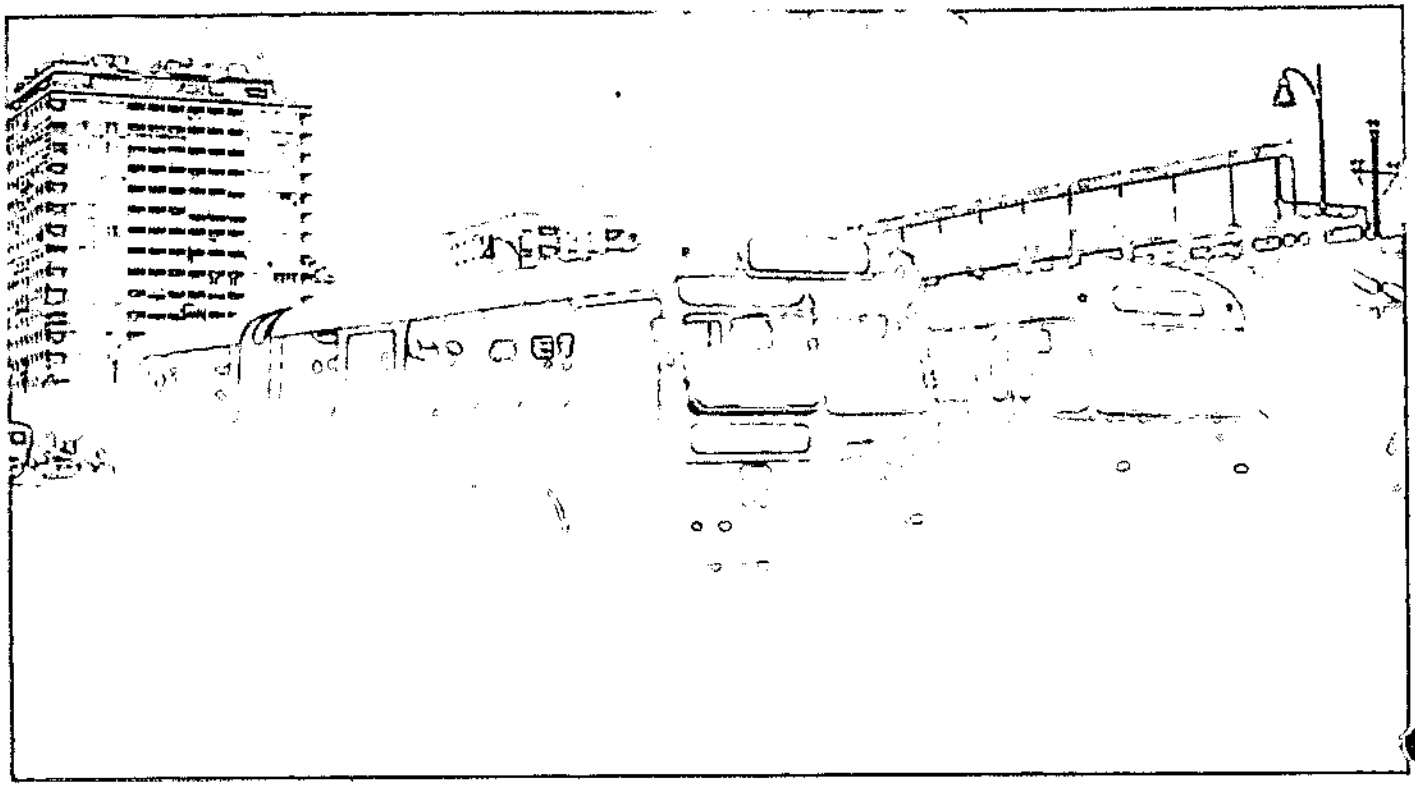
En suma, la necesidad de una política de progreso que permita combatir el desempleo, potenciando las actividades de investigación y de desarrollo, donde los TPC pueden y deben participar, oponiéndose con energía a la actual política de dependencia tecnológica, generadora de paro.

— La apertura de un debate sobre los usos sociales de la Ciencia y de la Técnica (Política Científica, Industrial, Tecnológica, de Investigación...) que ponga al descubierto el falso y viejo mito reaccionario de la neutralidad de éstas.

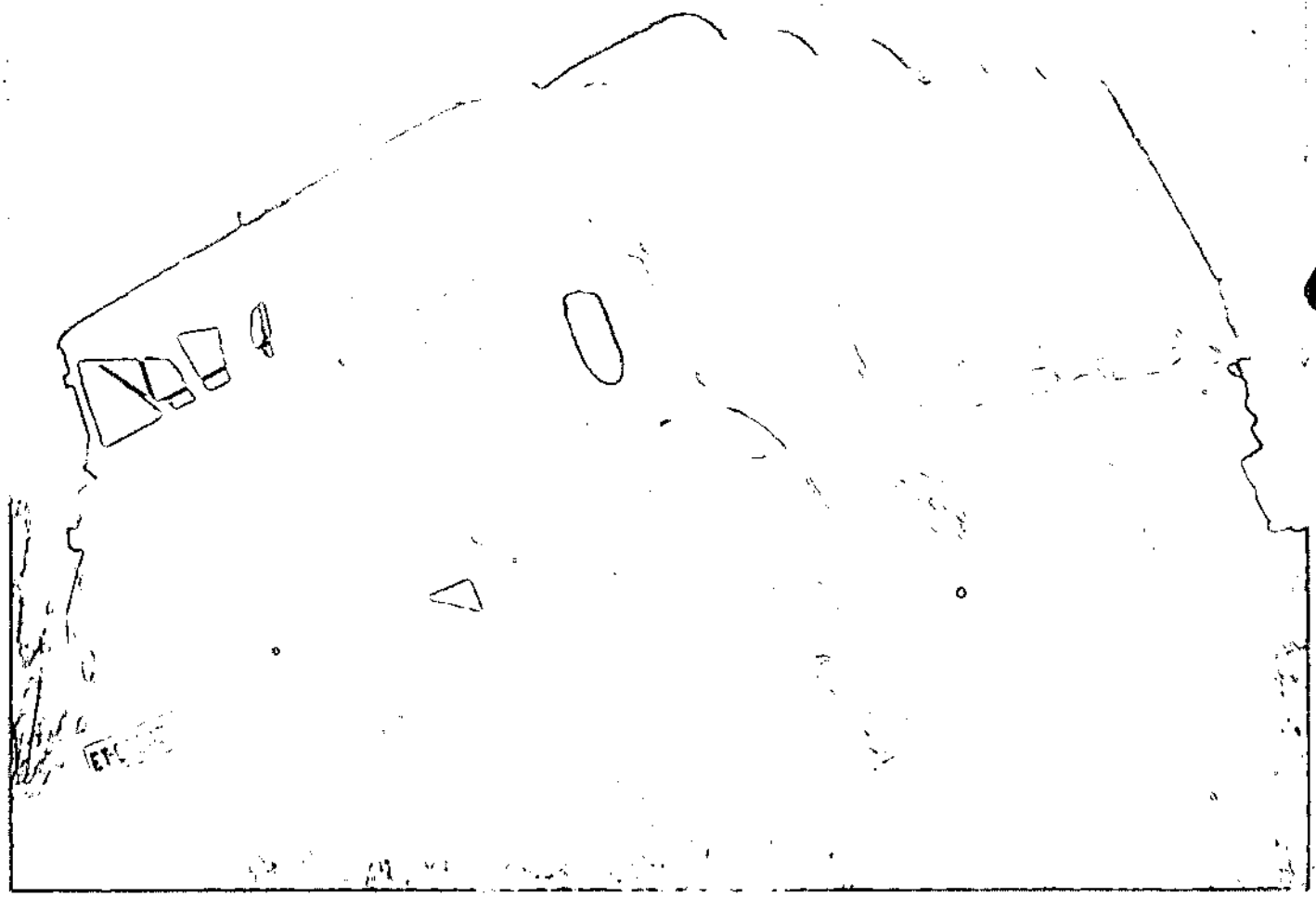
— Y, a otro nivel más estrictamente reivindicativo, la defensa conjunta y solidaria, junto y con todos los trabajadores, de los intereses comunes. Cuando las empresas cierran, los salarios se congelan, el poder adquisitivo se deteriora, la carestía de la vida aumenta; son los trabajadores, obreros, técnicos, especialistas, administrativos, profesionales quienes sufren en su carne las consecuencias de la crisis.

Y no es precisamente un sindicalismo corporativista (obrerista o de cuadros) quien mejor puede defender los intereses de la clase trabajadora, pues al asumir sólo reivindicaciones parciales es insolidario y al mismo tiempo débil, por no ser unitario.

Es necesario, pues, decir claramente a todos los TPC que tienen un sitio en CC. OO.; que nuestro Sindicato debe abordar, sin miedo, sin falsos prejuicios obreristas, con imaginación, la problemática específica de estas capas, caminando hacia la creación de una verdadera organización de TPC, estructurada de forma autónoma en cuanto a organización que permita la asunción de la problemática específica de los TPC con un máximo de acción unitaria en la defensa de sus intereses con el conjunto de los trabajadores.



CC. OO. POR UNA EMPRESA PUBLICA PARA LOS INTERERES NACIONALES



0084

UN PROYECTO INDUSTRIAL PARA PEGASO

ESPECIAL ELECCIONES SINDICALES 1986

Público. **Con todos los centros de trabajo.**

Manteniendo el empleo. **Con tecnología propia.**

Con apoyo de las instituciones.

VOTA CC.OO.

LA MAYORIA CON LOS TRABAJADORES

FEDERACION DEL METAL DE COMISIONES OBRERAS

Secciones Sindicales de CC.OO. del Grupo ENASA

ANTE LAS ELECCIONES SINDICALES

Próximamente se celebrarán de nuevo las Elecciones Sindicales en ENASA. CC.OO. hemos cumplido nuestro compromiso con los trabajadores de no agotar el período de cuatro años que las modificaciones legales impuestas por el Gobierno establecen. Afrontamos las elecciones con un bagaje fundamental: nuestro trabajo en este período, ciertamente difícil para ENASA.

La política del Gobierno y del INI ha tenido un fiel reflejo en nuestra Empresa. El intento de desmantelamiento del sector público, la ausencia de una política sectorial que no sea el desmantelamiento, los efectos de la política de ajuste duro en el empleo y los salarios, ha salpicado todo ello de prácticas de tinte antisindical, han formado parte de nuestra propia experiencia.

Frente a ello, CC.OO. hemos constituido un punto de referencia de seriedad y responsabilidad con los afiliados.

Hemos planteado con claridad los problemas y las amenazas que sobre nuestro futuro se cernían. Hemos tenido siempre presente la necesidad de hacer todos los esfuerzos unitarios, actitud que no siempre ha sido correspondida, pero que situábamos en el centro de las posibilidades de éxito frente a los propósitos de la Empresa y del INI.

Hacia el futuro, los problemas siguen presentes. CC.OO. vamos a seguir exigiendo garantías, que se traducen en el compromiso de mantenimiento del carácter público de ENASA junto a un plan industrial viable. Vamos a continuar colocando la defensa del empleo en el centro de nuestra preocupación, así como el avance en las condiciones de trabajo de la plantilla de ENASA.

Estamos convencidos de quien mejor puede representar vuestros intereses, quienes han demostrado hacerlo sobre la base de la honradez y la dedicación, son los hombres y mujeres que os presentamos en nuestras candidaturas.

Son necesarios unos Comités fuertes, representativos, con capacidad de propuestas y alternativas y con decisión a la hora de defenderlas. Sólo un Sindicato fuerte, responsable y organizado como CC.OO. puede garantizarlos; sólo un Sindicato que dé pasos unitarios, como la integración de los compañeros de la C.U.T. de la Zona Franca (Barcelona) en CC.OO., demuestra en la práctica nuestro carácter de Sindicato abierto, plural, en el que tienen un lugar todos los trabajadores.

El voto a CC.OO. será el voto de la unidad, de la firmeza y de la participación.

FEDERACION DEL METAL DE CC.OO.

JUAN IGNACIO MARIN
Secretario General FM/CC.OO.

BALANCE Y PERSPECTIVA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los trabajadores de ENASA aprobaron en referéndum, el pasado 4 de junio, el Convenio Colectivo para los próximos tres años.

Un referéndum en el que CC.OO. optamos por la abstención, ya que para nosotros era inadmisible que en el contexto del Convenio se incluyeran medidas coyunturales de empleo, como son los Expedientes de Regulación de Empleo y la posibilidad de suspensiones temporales de contratos.

Estos dos puntos, junto a otros no de menor importancia, como el nuevo sistema de primas, la movilidad, la flexibilización del calendario laboral en algunos supuestos, fueron los elementos que nos impidieron estar enteramente de acuerdo con el texto definitivo del Convenio, así como del Acuerdo Marco para los próximos tres años.

Para CC.OO. todas y cada una de las medidas de empleo deberían ser negociadas en el Marco de un Plan Industrial que definiese con toda claridad el futuro de ENASA y la garantía de todos sus centros y puestos de trabajo.

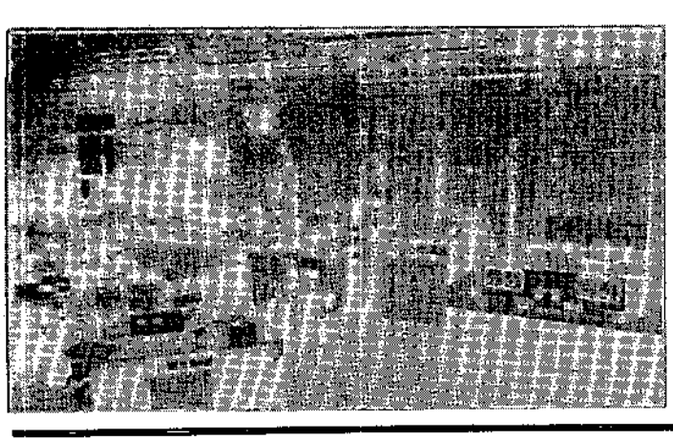
Dejando al margen los temas de empleo para CC.OO., el Acuerdo-Convenio era fiel reflejo, mejorando algunas cosas, de la "Plataforma Unitaria del Comité Intercentros" elaborada conjuntamente por todas las Centrales Sindicales, repartida y discutida, y a su vez aprobada, por todos los trabajadores de ENASA.

Qué duda cabe que todo el proceso de negociación estuvo condicionado por dos motivos a tener en cuenta:

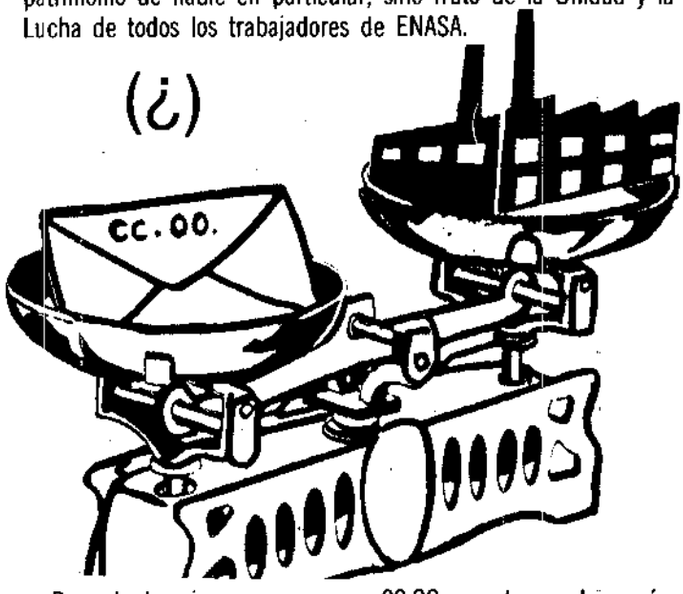
a) La posible venta de ENASA a una multinacional (General Motors).

b) La convocatoria anticipada de Elecciones Generales.

Todo ello indujo a la Empresa a emplear la táctica de prolongar todo lo que pudiera el proceso de negociación, con el fin de evitar que los acuerdos a que llegásemos incidieran lo menos posible en la negociación Dirección-INI con General Motors para la venta de ENASA, y algo parecido con los responsables del INI, que ni tenían claro qué iban a hacer con ENASA ni si los acuerdos que se alcanzasen iban a ser posteriormente ratificados por el nuevo equipo dirigente del INI y, en última instancia, por el también nuevo Ministro de Industria, que ya entonces parecía claro que no sería el mismo, como así ha sido.



A pesar de la dureza de la negociación, a pesar del desgaste que supone un proceso de negociación-movilización de más de seis meses, los trabajadores de ENASA supimos afrontar el reto, y en torno a las propuestas del Comité Intercentros llevamos a cabo un proceso extraordinario de paros parciales en todos los centros del Grupo, manifestaciones en la calle y la Huelga General de 24 horas realizada el día 29 de abril, que fueron los que determinaron, una vez más, que la Organización y la Unidad de los trabajadores son los que consiguen conquistas sociales y económicas para la clase obrera y a lo que CC.OO. no vamos a renunciar jamás. Es por todo esto que afirmamos tajantemente que el Acuerdo-Convenio no es patrimonio de nadie en particular, sino fruto de la Unidad y la Lucha de todos los trabajadores de ENASA.



Pero de la misma manera que CC.OO. aceptamos democráticamente el resultado del referéndum y firmamos el Acuerdo-Convenio, negociado de mala manera por la Dirección y UGT a espaldas del organismo unitario de los trabajadores, que es el Comité Intercentros, CC.OO. no vamos a tolerar que los aspectos negativos, que ya denunciamos en las asambleas, como son: los Expedientes de Regulación de Empleo, el nuevo sistema de prima incremento de la Productividad, la movilidad o la arbitrariedad con que la Empresa pretende actuar con los Cuadros y Mandos Intermedios, sean aplicados por la Empresa, pues ello supondría un retroceso importante en los derechos y conquistas de los trabajadores. Todo ello lo dejamos suficientemente claro en el Preámbulo que añadimos en la firma del Acuerdo-Convenio y que ya explicamos a nuestros afiliados y a todos los trabajadores de ENASA.

Por lo tanto, las CC.OO. de ENASA vamos a participar en todas las comisiones emanadas de los acuerdos: Programación, Productividad, Plan Industrial, Manual de Valoración, etc. Para que la aplicación y desarrollo del Acuerdo-Convenio no lesione los derechos ya adquiridos de los trabajadores de ENASA; para que participen en el desarrollo de los mismos; para —y esto es lo más importante— que la Dirección, el INI y el Comité Intercentros elaboren un Plan Industrial que garantice, como siempre hemos defendido, todos los centros y puestos de trabajo en ENASA.

Comité de Programación

El establecimiento en el Acuerdo del concepto de jornada máxima, conlleva la posibilidad de establecer calendarios distintos de los pactados con carácter general.

La incapacidad demostrada por la Dirección para utilizar de manera adecuada los medios puestos a su disposición para obtener un aprovechamiento óptimo de la mano de obra en la Empresa, como regulación, movilidad, horas extras, etc., la obliga a buscar nuevas fórmulas que permitan cubrir sus deficiencias con atribuciones excepcionales, como es la de poder establecer distintas jornadas para determinados colectivos, en función de la producción.

Para ello se crea el Comité de Programación o, para ser más exactos, se incorporan los Sindicatos firmantes del Acuerdo al ya existente y compuesto solamente por miembros de la Dirección de la Empresa.

CC.OO. considera importante este Comité de Programación no en función de sus posibilidades, en cuanto al establecimiento de nuevos calendarios o modificación de jornadas, sino por la oportunidad que encierra de conocer más directamente las previsiones de trabajo y su distribución, el aprovechamiento de la mano de obra, el tratamiento a dar en situaciones anormales de producción y, en definitiva, impedir actuaciones que repercutan de forma negativa en los intereses de todos los trabajadores.

CC.OO. se compromete a fiscalizar, a través de su participación en este Comité, los proyectos a medio y largo plazo, impidiendo actuaciones puntuales que reducen los derechos de toda la plantilla y que vienen determinadas no tanto por problemas productivos, sino más bien por situaciones no previstas en la constante improvisación a que nos tiene acostumbrados esta Dirección.

La exigencia de una planificación adecuada, en base al mantenimiento de la actual plantilla, será, en definitiva, el objetivo de nuestra presencia en el mencionado Comité de Programación.

Comisión de Puestos y Manual de Valoración

Antes de la negociación de los Acuerdos aparecían claras las dificultades que tenían los Comités en el área de la Comisión de Puestos, como son: Atrasos en la revisión de las reclamaciones, manual desfasado de las tareas actuales, valoración unilateral de la Dirección al margen de la Comisión Mixta, organigramas fantasmas de secciones y departamentos, techos de valoración para personal de taller, ascensos a dedo por vía de la consolidación, ventajas en los concursos-oposición, permanente arbitrariedad en la aplicación de la movilidad, etc.

Durante la negociación no llegaron a discutirse las soluciones que se necesitaban, puesto que los acuerdos, como todos hemos podido comprobar, trataban de conseguir otros fines.

Nuestras propuestas también aparecían claras: Creación de un nuevo Manual que recogiera las nuevas tareas creadas en los últimos años, aplicación del Manual de Barcelona mientras tanto, dotación del personal técnico necesario, ocupación de todas las plazas por concurso-oposición, acuerdos previos con el Comité para aplicar movilidad, homologación de categorías y grupos en todos los centros, unificación de las escalas de administrativos y técnicos especialistas, estudio de pluses en condiciones de rotación permanente o turnos constantes, etc.

En los nuevos acuerdos vigentes aparecen propuestas de Productividad, nuevos sistemas de Primas, mayor Movilidad, Polivalencia, etc., que no creemos vayan en la línea de las soluciones que CC.OO. proponemos.

Frente a esto, nosotros sostenemos el criterio de que las condiciones actuales de producción han variado sustancialmente en los últimos quince años. Las mejoras técnicas en los procesos de producción y la disminución considerable de la plantilla han repercutido claramente en un aumento de la productividad sin deterioro de la calidad, mientras el paralelo aumento de las funciones y tareas para cada trabajador, su mayor conocimiento tecnológico y destreza profesional adquiridos en muchos años de experiencia, no se valoran ni compensan con la misma claridad.

Una de las cuestiones importantes en el acuerdo firmado es la elaboración de un nuevo Manual de Valoración único para todo el conjunto del Grupo, y será en esta Comisión donde CC.OO., junto con vuestro apoyo, trataremos de introducir todos los aspectos planteados anteriormente, así como un tratamiento correcto al tema de la Polivalencia, y que de alguna forma acaben con todas las situaciones negativas que se están produciendo hasta ahora.

El Trabajo de los Comités

Comisión del Plan Industrial

Esta Comisión tiene gran importancia para todos nosotros, pues desde ella se nos brindan dos alternativas importantes:

a) Hacer propuestas de trabajo que nos garanticen la viabilidad de ENASA como Empresa Pública y el mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

b) Denunciar todas aquellas iniciativas de la Dirección, o de los organismos del INI, que sean claudicantes ante los intereses de privatizar ENASA, o de las actitudes de descafeinar o paralizar dicha Comisión.

CC.OO., con esta participación, tenemos que dar un salto, asumiendo que los Sindicatos, con nuestros técnicos, pasemos a hacer propuestas de trabajo a empresas, teniendo en cuenta los intereses de la clase obrera en general y los nuestros propios.

También tenemos que sintetizar estas experiencias para el conjunto de nuestro Sindicato, dado que seremos los pioneros en esta experiencia.

Por otro lado, a esta Comisión se llevarán las propuestas que hemos publicado en el boletín de pre-Campaña, difundido y debatido entre toda la plantilla.

Comisión de Productividad y nuevo Sistema de Prima

La tarea esencial a la que vamos a hacer frente, la Comisión de Productividad y nuevo Sistema de Prima, de los Comités de Empresa que salgamos elegidos el próximo día 19 de noviembre, va a consistir en concretar y vigilar el nuevo sistema de prima acordado en el actual Convenio Colectivo.

Sin entrar en la consideración de fondo que nos merece este apartado del Acuerdo, por conocido en la explicación del voto que en su día dimos, CC.OO. estima que el desarrollo y seguimiento de este nuevo sistema de prima va a hacer necesario que el conjunto de los compañeros de las distintas líneas de producción, indirectos y empleados afectados, participemos, junto con el Comité de Empresa y los Sindicatos, en todo este proceso, para conseguir que la aplicación de este nuevo sistema sea la más positiva para todos nosotros.

El hecho de que el nuevo sistema contemple que la prima sólo computa, a efectos de cobro, las piezas o producto terminado, nos lleva a que en el proceso de elaboración de la prima y el período transitorio experimental de seis meses, estemos vigilantes con la debida información y participación para que las piezas de mecanización, productos de pre-montaje o montaje, que sean dadas de baja no imputables al trabajador se determine de quién es la responsabilidad (organización del trabajo, distintos tipos de paros, proveedor o cualquier incidencia en general) y se le descargue al trabajador la responsabilidad en todos estos supuestos.

Otro de los objetivos que persigue el nuevo sistema de prima del Acuerdo, es el aumento de la misma, en relación a los conceptos fijos del salario, cuestión a la que habrá que estar atento, pues supone una petición de siempre de las Empresas y de la CEOE y que perjudica a todos los trabajadores.

CC.OO., en estos temas de desarrollo del nuevo sistema de primas, vamos a mantenernos en las posiciones de firmeza que siempre hemos tenido en los temas de productividad, buscando, como decimos, el máximo de apoyo y participación de los trabajadores afectados.

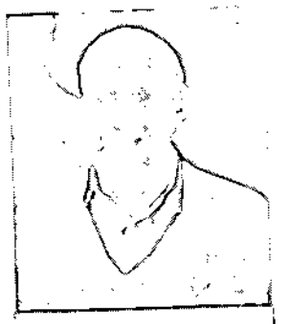
En cada momento defenderemos que en ningún caso estos cambios de primas supongan un mayor esfuerzo individual del trabajador y, por supuesto, no supongan una pérdida de percepciones en los valores actuales. Igualmente defenderemos todas aquellas innovaciones del sistema de trabajo que mejoren la organización y las condiciones de las máquinas y de los puestos de trabajo, y al mismo tiempo que contribuyan a mejorar el producto Pegaso y aumentar la competitividad de nuestra Empresa, garantizando con ello la continuidad de ENASA y la defensa de los puestos de trabajo.

VOTA CC.OO.

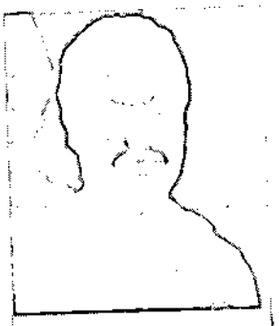
CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

ESPECIALISTAS

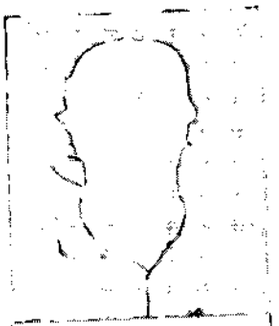
Y NO CUALIFICADOS



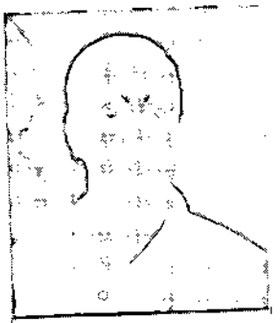
Francisco ESCRIBA FOIX
VERIFICACION



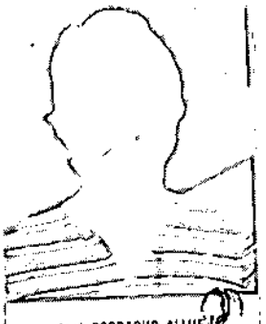
Aurelio BARRERA MEMBRIVES
MONTAJE



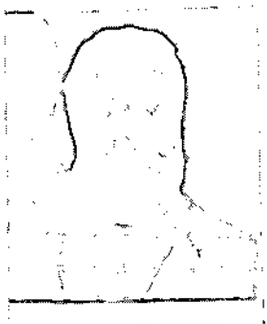
José HERNANDEZ BARRANCO
TORNOS



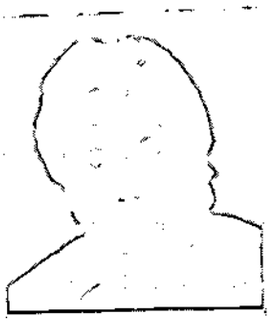
Francisco SERRANO BENITEZ
TALLADORAS



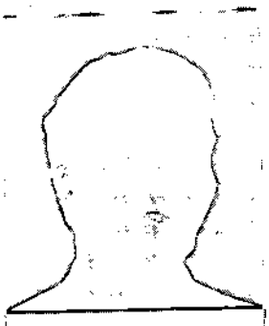
José CORBACHO ALLUE
MONTAJE



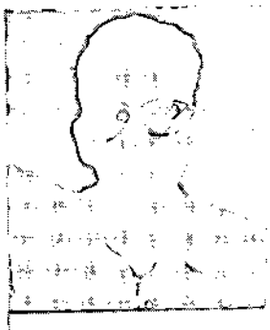
Manuel SANCHEZ GARCIA
NAVE DE REYES



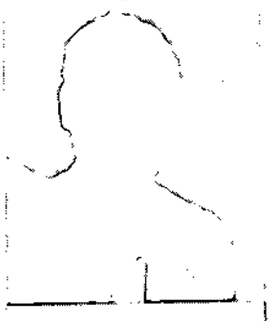
José Maria PLACES BALLESTEROS
TORNOS



Carlos LUCAS PAREDES
MONTAJE



Pascual GORRIZ PEIRO
AUTOBUSES

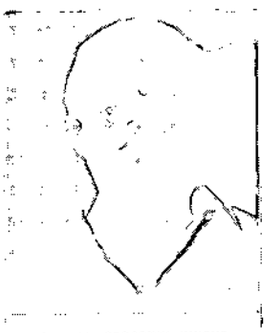


Agustin ALARCON SIL
CARRETILLAS

CC.OO.

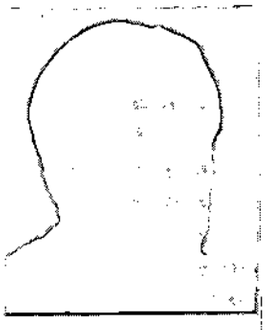
TECNICOS

Y ADMINISTRATIVOS



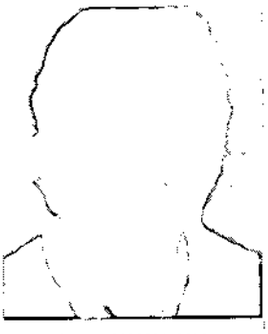
Leopoldo CODORNIU JUNQUE
P.T.T.

Francisco SALAMANCA VALLEJO
COMPRAS



Francisco CANOVAS SANCHEZ
PERSONAL

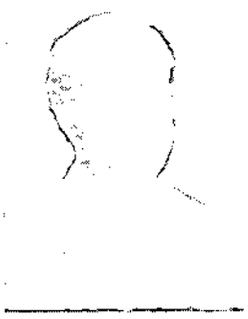
Josep GUAL VIVES
CATALOGOS



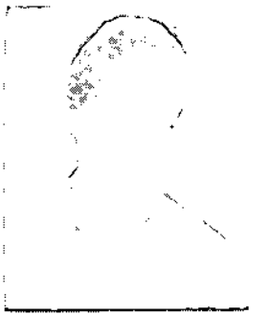
Agustin SAGRERA PEREZ
TECNICA

Antonio CASTAN S. CLEMENTE
TALLADORAS

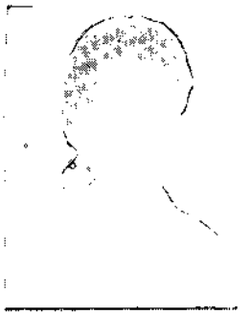
Antonio CAMACHO ALCALDE
MAÑERIA



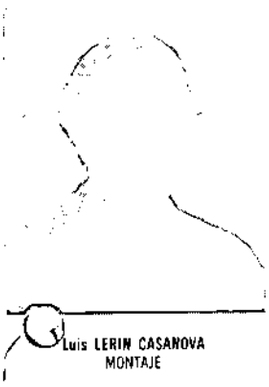
Eusebio DEL JESUS HERRERO
TORNOS



José CANO GARCIA
AUTOBUSES

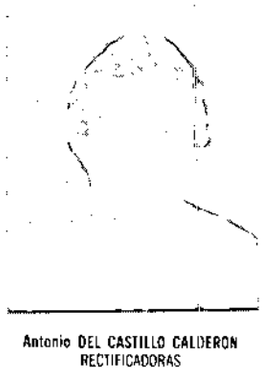


José Luis NICOLAS AROCAS
PINTURA



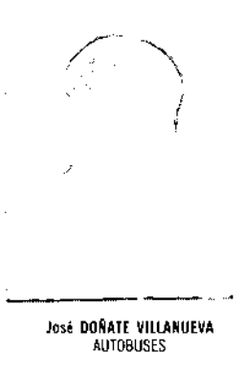
Luis LERIN CASANOVA
MONTAJE

Miguel CIURANETA CEUBELLS
MONTAJE

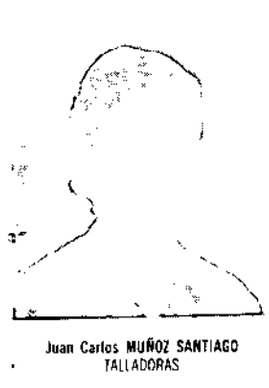


Antonio DEL CASTILLO CALDERON
RECTIFICADORAS

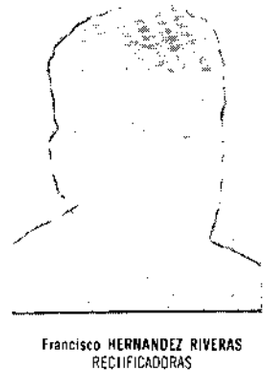
Juan CAPILLA OLMO
AUTOBUSES



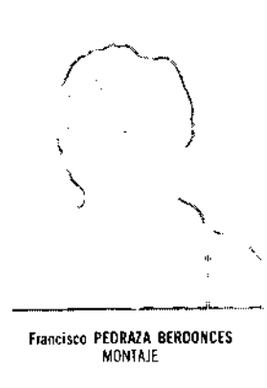
José DOÑATE VILLANUEVA
AUTOBUSES



Juan Carlos MUÑOZ SANTIAGO
TALLADORAS

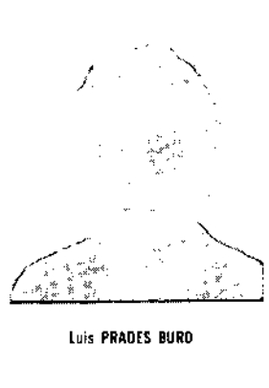


Francisco HERNANDEZ RIVERAS
RECTIFICADORAS

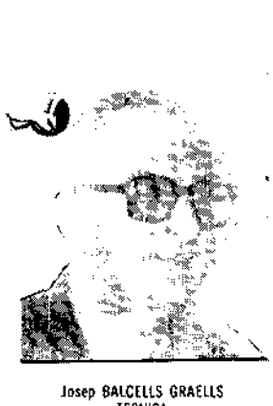


Francisco PEDRAZA BERDONCES
MONTAJE

Agustin DIAZ BENITO
TALLADORAS

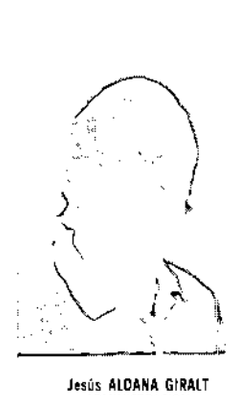


Luis PRADES BURD



Josep BALCELLS GRAELLS
TECNICA

Pedro CANTERO TORRUS
TECNICA

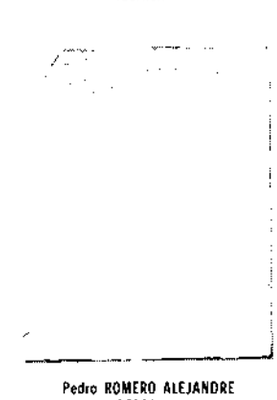


Jesús ALCANA GIRALT
ADMINISTRACION

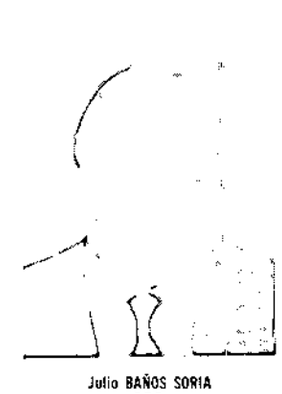
Carmen PALOMERO MARTINEZ
LABORATORIO

Josep GIMENEZ MOJEDA
ENCARGADO Z.F

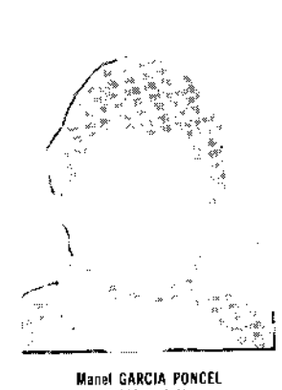
Juan CARBO AIGUAVIVA
I B M



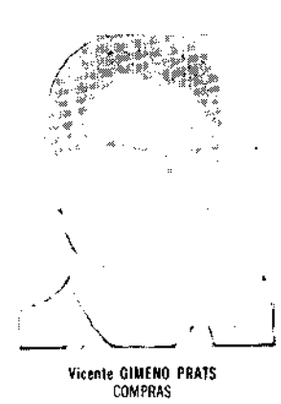
Pedro ROMERO ALEJANDRE
PERSONAL



Julio BAÑOS SORIA
P.T.T



Manel GARCIA PONCEL
DISTRIBUCION



Vicente GIMENO PRATS
COMPRAS

Objetivo: La defensa de PEGASO, el empleo y sus centros de trabajo

P.—¿Qué experiencia se puede sacar de las negociaciones ENASA-Multinacionales?

R.—Hasta ahora, por lo menos, se ha demostrado que no son la panacea. En el caso de I-H el acuerdo no fructificó, porque la Empresa americana quebró. Con General Motors no se llegó a concretar nada, cuando a algunos les parecía que ya estaba todo hecho.

P.—Entonces, ¿cuál ha sido el error en esta etapa?

R.—El que lleva diciendo CC.OO. desde hace tiempo. No se puede estar a todas horas pendiente de que una multinacional te compre y estar lanzando el mismo mensaje de forma pública todos los días. Con esto lo único que se indica es la mala situación de la Empresa y que estás deseando que alguien te compre al precio que sea. Esto es muy peligroso.

P.—Además de estos peligros, ¿existen otros?

R.—Sí. El principal es el que toda la plantilla ha estado pendiente de General Motors, y ello ha llevado a una paralización en el impulso que se dio anteriormente, centrándose en que la solución estaba en la multinacional y no en nuestro propio esfuerzo para trabajar en un proyecto autónomo PEGASO.

P.—¿Eso del proyecto propio es posible?

R.—Pues claro. Si nos desarrollamos como marca, mejoramos la calidad, sacamos productos nuevos con rapidez y sin fallos, con una fuerte inversión y capitalización de la Empresa y un buen aprovechamiento de sus recursos humanos, sin perjuicio de poder llegar a acuerdos de colaboración con terceros o a la participación en algún consorcio o grupo de empresas en igualdad de condiciones, manteniéndonos como marca y con la mayoría de acciones en manos del INI.

P.—¿Qué opinión habéis sacado de la reunión mantenida por la Federación del Metal de CC.OO. y vosotros con el nuevo consejero Delegado, Director Ejecutivo de ENASA?

R.—De entrada, buena. Por primera vez hemos oído cosas que coinciden con lo que nosotros llevamos diciendo hace mucho tiempo: ENASA no tiene por qué dejar de ser Empresa pública, con proyectos autónomos, acuerdos de colaboración con otras marcas con reciprocidad de trabajo, trabajar en lo nuestro y dejar a un lado el tema de la venta a una multinacional, etc., etc., son planteamientos importantes.

P.—¿Entonces?

R.—Este planteamiento por parte de un Directivo de ENASA tendrá que tener el visto bueno del INI y una fuerte ayuda financiera para poder salir adelante con éxito.

P.—¿Crees que es posible?

R.—No va a ser fácil, conociendo la política económica del Gobierno, y ello se ve claro en los Presupuestos Generales del Estado, con un recorte importante en las inversiones en el Sector Público. No obstante, este planteamiento desarrollado en un Plan Industrial, debidamente negociado con la participación de los trabajadores, puede tener nuestro apoyo.

P.—Cambiando de tema, ¿cuál va a ser vuestro trabajo en los próximos años?

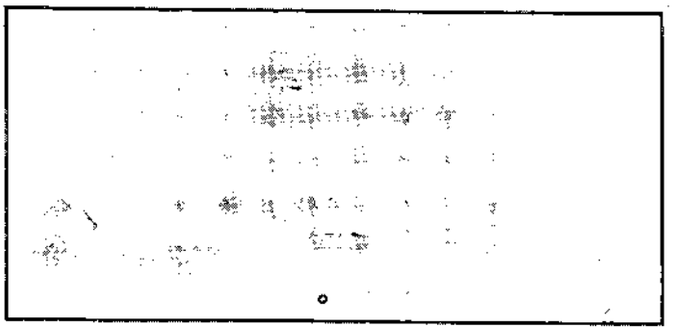
R.—Pues el trabajo en las Comisiones Paritarias del Acuerdo, tratando de desarrollar en positivo. Estar al tanto del tratamiento que intente dar la Empresa a lo que ella llama excedente de plantilla; seguir luchando por mantener los puestos de trabajo en los cuatro centros del Grupo; consolidar Comités de Empresa fuertes; reforzar las Secciones Sindicales de CC.OO.

P.—¿Algo más?

R.—Sí; vamos a ganar las Elecciones Sindicales del 19 de noviembre.

P.—¿Lo veis posible?

R.—Sí; porque CC.OO., con todas las dificultades, creemos haber hecho un trabajo serio en este período que acaba y porque confiamos contar con el apoyo del conjunto de los trabajadores de ENASA para conseguir el peso necesario que haga posible seguir avanzando en la defensa de nuestros puestos de trabajo y de la continuidad de la Empresa, así como de nuestros intereses de clase a nivel general.



ENTREVISTA A LA COORDINADORA DE CC.OO. DEL GRUPO ENASA

P.—De nuevo Elecciones Sindicales, y esta vez por cuatro años. ¿Qué opinión os merece?

R.—Que la renovación de los Comités es buena y necesaria, pero cuatro años de mandato son muchos años. Se debería haber buscado una posición intermedia.

P.—¿Por qué?

R.—Porque si con dos años se llega al final del mandato bastante erosionado, con cuatro años puede pasar de todo, y más en la situación actual.

P.—¿A qué os referís cuando decís que puede pasar de todo?

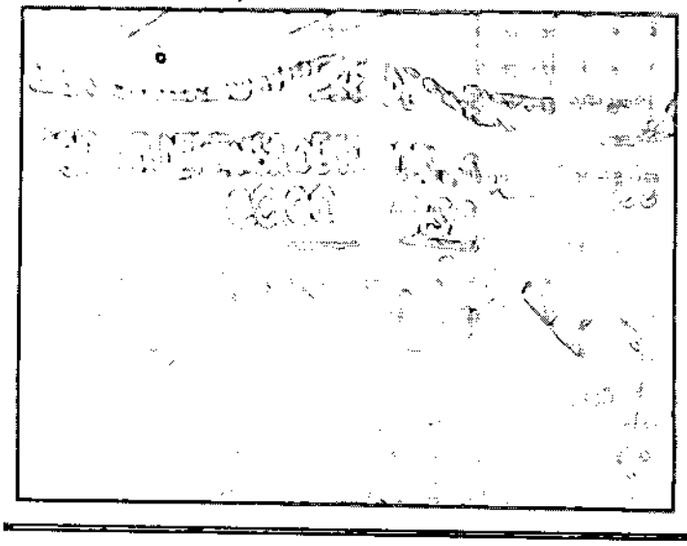
R.—De todos es conocida la intención de algunos de vaciar de contenido a los Comités de Empresa, o incluso de su desaparición. Por lo tanto, se puede estar buscando su inoperancia en un mandato tan largo, para justificar su desaparición o quitarles poder de negociación como Organo Unitario que representa a todos los trabajadores.

P.—¿Qué puede presuponer?

R.—Muy sencillo. Se perdería la confrontación de criterios o posicionamientos sindicales en el Organo Unitario, que siempre debe llevar a tratar de buscar vías de entendimiento entre las distintas opciones representadas; aumentaría la burocratización y, sobre todo, se daría un fuerte clientelismo.

P.—¿Qué otras cuestiones van a incidir en las actuales Elecciones Sindicales?

R.—No cabe duda que existe un interés político en conseguir que UGT sea la fuerza sindical hegemónica en España.



P.—¿Qué razones tenéis para pensar eso?

R.—Es de dominio público el apoyo del aparato Administrativo. La entrega a UGT, antes de las Elecciones Sindicales, de más de cuatro mil millones de pesetas a cuenta del patrimonio sindical histórico. La pantomima de negociación de Concertación Social llevada a cabo este verano por el Gobierno y la UGT, con el visto bueno de la CEOE, conducente a marginar por la vía de los hechos a CC.OO. Vamos, como si de una Cruzada se tratara.

P.—O sea, ¿que van a por CC.OO.?

R.—Más claro que el agua. No es la primera vez que lo intentan.

P.—¿Y su traducción en las elecciones en PEGASO el 19 de noviembre?

R.—Esperemos que la actuación de la Dirección de ENASA sea imparcial, aunque nos tememos, tras lo visto y oído en el proceso del Referéndum sobre los acuerdos 86/88, que esto no sea así.

P.—¿Qué?

R.—Que mientras no se demuestre lo contrario, tenemos razones para no fiarnos demasiado de lo que pueda hacer la Dirección de la Empresa.

P.—Cambiando de tema. Hace algo más de tres años el Presidente del INI era Moya; después fue Croissier; en la actualidad es Molina. ¿Han influido estos cambios en la política hacia ENASA?

R.—No; porque las directrices son del Gobierno, a través del Ministerio de Industria, y la política hacia la Empresa Pública, y en lo concreto hacia la nuestra, no ha variado.

P.—¿En qué consiste esa política?

R.—En nuestra opinión, está clarísimo, por mucho que se diga lo contrario: Más productividad, menos puestos de trabajo y, si surge la ocasión, venderla. Esto es lo que está recogido en el POA 86/89 elaborado por INI-ENASA hace muy pocos meses.

P.—El tema de la venta de ENASA a una multinacional parece algo obsesivo en el INI. ¿Es cierto eso?

R.—Totalmente. El problema es que algunos creen que la salida de venta a una multinacional es la mejor solución, y no hay quién les quite la idea de la cabeza.

TECNICOS, PROFESIONALES Y CUADROS (T.P.CS.)

DOS AÑOS DESPUES...

¿Puede ser un indicio significativo el hecho que los no afiliados hayan bajado en votos en las últimas elecciones de SEAT, recientemente celebradas?

¿Lo es que también los sindicatos llamados "de Empresa" (ASMI, ASPE, etc.) estén prácticamente desapareciendo de ENASA?

¿Es posible que Comisiones Obreras acabe confrontándose en nuestra Empresa al sindicalismo de UGT, y nada más?

Todas estas preguntas podrían ser el principio de una reflexión más extensa sobre las Elecciones Sindicales en los Colegios de Técnicos y Administrativos en Pegaso.

Una reflexión que constaría de tres consideraciones iniciales:

1.º La dificultad, en verdad, cada vez más superada de que nuestro Sindicato afronte y sintonice con los problemas del "hombre de la chaquetilla"; es decir, el Técnico, el Profesional y el Cuadro.

2.º La firme decisión de la Dirección de la Empresa de integrar a estos colectivos; sobre todo, a los Mandos Superiores e Intermedios, puntales que en cierta manera la misma Empresa ha minusvalorado.

3.º La ofensiva de la Unión General de Trabajadores de hacer suyos a estos grupos de compañeros, a base de una acción envolvente que alterna al clientelismo puro la lisonja más descarada y un planteamiento que en poco difiere del que propone la Empresa.

Estas consideraciones enlazan con las tres preguntas iniciales; es decir, se trata de que, en el campo técnico, nuestro tipo de sindicalismo se encuentra en Fábrica directa y lealmente enfrentado al de UGT.

Y en este terreno nos movemos: tenemos delante como adversario sindical a una UGT en la siguiente situación:

1.º Se siente brazo ejecutor de un Pacto-Convenio de tres años, sin Plan Industrial, y con un desarrollo aún inseguro.

2.º Practica una política sindical de clara prepotencia, diríamos que insultante prepotencia en algunos momentos, que antepone a una opción de clase una acción claramente PSOE-ista.

3.º Alterna promesas, amenazas y presiones, actuando en doble vertiente: como caja de resonancia de su dueño-señor y a la vez con los ojos puestos en mordisquear el espacio de CC.OO.

Hasta aquí, unas ligeras consideraciones respecto al Sindicalismo que debemos combatir en estas Elecciones: poderoso don dinero, apoyado por el Gobierno y avalado por la Empresa.

CC.OO., ante esto, debemos exponer claramente que somos y significamos para los Técnicos, Profesionales y Cuadros.

En primer lugar, una opción de clase representada claramente en la idea de que nuestra máxima fuerza está en la unión.

En segundo lugar, en saber defender en cada momento las condiciones específicas de cada trabajador. Y así hemos visto que la política respecto a los T.P.C. debe pasar forzosamente por potenciar la conciencia de clase, pero también el profesionalismo verdadero, combatiendo la falsa y peligrosa idea que el Mando debe ser, en mayor o menor medida, brazo de la Empresa.

Ante esta ofensiva, CC.OO. propone:

1.º Ampliación de la participación del Comité de Empresa y los Sindicatos en la normativa de Mandos.

2.º Intervención de los mismos Técnicos y Mandos en la elaboración de sus reivindicaciones, que deben ser armonizadas con la de los otros colectivos.

3.º Fomento de actividad Sindical de este grupo, colocándole a un nivel que pueda aportar su experiencia e iniciativa al Sindicato.

4.º Abrir un debate de clarificación en los temas que nos afectan en Fábrica: Valoración HAY, promociones, encuadramientos, movilidad, formación profesional, valoración de méritos, objetivos, etc., para poner unos puntos de referencia en los próximos cuatro años y poder seguir y abordar con fuerza, a la vez de ampliar, la insuficiente normativa del actual Convenio.

En estos dos años algo se ha logrado. Alguien pensará que ha sido poco. Pero no nos engañemos: la lucha continúa.

Madrid

Después del resultado electoral de 1984, en que CC.OO. alcanzamos la mayoría absoluta en Fábrica de Madrid, dentro de nuestra línea sindical nos marcamos dos prioridades de mejora respecto al funcionamiento de anteriores Comités de Empresa y que anteriormente, al no gozar de esa mayoría absoluta, nos era más difícil sacarlas adelante. Una, dotando de mayor contenido al Comité de Empresa; dos, alcanzar un mayor grado de información y transparencia cara a la plantilla:

1.º *CONTENIDO SINDICAL.*—Haciendo participar conjuntamente con los miembros del Comité de Empresa a comisiones de trabajadores elegidos por sus propios compañeros, en aquellos servicios o áreas de producción, con reivindicaciones específicas, y que nos han servido para tener mayor conocimiento de sus problemas, así como dotarnos de un mayor grado de participación de los trabajadores. Esto ha hecho que en sectores concretos como Cabinas, Mantenimiento, Producción Auxiliar, Ingeniería, etc., así como los afectados por los pluses, tuvieran una solución más positiva a las reivindicaciones de dichos colectivos.

2.º *MAYOR TRANSPARENCIA.*—Ante una negociación colectiva como la que se avecinaba, era preciso el contar al máximo con la información y participación de la plantilla, y ahí está la importancia de la gran cantidad de asambleas informativas y de discusión realizadas durante todo el proceso de negociación, y que ha servido para que la plantilla estuviera en todo momento al corriente de la misma, así como de la situación de la Empresa.

Acabar planteando que si bien es cierto que hemos avanzado y mejorado en los terrenos anteriormente expuestos, todavía nos queda un largo camino que recorrer para conseguir, aún más, un mayor grado de acercamiento de la plantilla al Comité de Empresa, y que esto será posible en la medida que estas próximas Elecciones del 19 de noviembre gane la fuerza sindical que se ha caracterizado por ser la mayor defensora de los Organismos Unitarios; en este caso, CC.OO.

Valladolid

La incertidumbre, cuando no el miedo, ante la crisis permanente que venimos padeciendo durante los últimos años en ENASA, adquiere su punto álgido en la fábrica de Valladolid, con la presentación del P.O.A., en el que se prevé la desaparición del J-4 en diciembre del 87.

El nuevo Director Ejecutivo ha dado un viraje total a la estrategia de ENASA, que afecta también a la Fábrica de Valladolid. Ya no se plantea la desaparición del J-4 con fecha fija, sino que la misma se producirá lentamente y de acuerdo con la evolución del mercado.

La política de reparto de la carga de trabajo, siendo justa, no soluciona el problema del empleo. Pero no basta con que la Dirección de ENASA quiera mantener la misma como Empresa Pública y con todos los centros de trabajo. El INI sigue pensando en deshacerse de ENASA, y prioritariamente de la Fábrica de Valladolid.

Por ello, en estos momentos, todos nuestros esfuerzos deben ir encaminados a conseguir que la nueva política para ENASA sea comprendida y apoyada económicamente por el INI. La firmeza de CC.OO. y nuestra posición unánime en el Grupo, es la mejor garantía para la defensa de todos los centros de trabajo.

Barcelona

El poder potencial sin reparo a la UGT, dotándola de medios, favoreciéndola desproporcionadamente en la información y propaganda e inyectándola con más de 4.000 millones de pesetas del patrimonio sindical, justo cuando se convocan las próximas elecciones sindicales, estimamos que es discriminatoria.

El Gobierno sabe, y lo controla muy bien, que este tipo de sindicalismo aunque públicamente patalee, nunca movilizará a los trabajadores contra aspectos de la política del Gobierno, aunque éstos lesionen los intereses de la clase obrera. Recuérdese, por ejemplo, la huelga general del 20 de junio contra la Ley de Pensiones.

Naturalmente, el potenciar un sindicalismo seguidista, el descafeinar los Comités, etc., lleva emparejado el intento de reducir el sindicalismo de participación y de la clase a la mínima expresión.

En Barcelona, uno de los hechos más importantes ocurridos en este último período ha sido la integración de la inmensa mayoría de los compañeros de la C.U.T. (Colectivo Unitario de Trabajadores) en CC.OO., porque entendemos que hay que unificar fuerzas frente a la ofensiva socialista. Hoy no basta con estar en el Comité de Empresa; se hace imprescindible un Sindicato fuerte de implantación nacional, que genere la participación y la solidaridad, cuya infraestructura multiplique los esfuerzos y la lucha de los trabajadores.

Estamos convencidos de que CC.OO. es hoy la mejor plataforma para plantar cara a la patronal, a la crisis, al paro, etc., para defender el poder adquisitivo, para ser eficaces en la conquista de las reivindicaciones sociales y económicas, colectivas e individuales de la clase obrera.

Mataró

En estos momentos nuestra mayor preocupación, como en el resto de CC.OO. de ENASA, son las pérdidas de empleo, por la reducción de los 3.400 puestos de trabajo, según recoge el Plan Operativo (POA) presentado por el INI-ENASA, y contra el cual hemos luchado y vamos a seguir luchando, ya que supone una reducción de 1/3 del conjunto de la plantilla del Grupo.

Esto tiene un agravante en nuestro centro de Mataró, ya que en los últimos años la pérdida de empleo es de un 50 %. Estas cotas de reducción de plantilla son altamente preocupantes en una Empresa que se ha caracterizado siempre por su pleno empleo y por su alta productividad en un producto como el autobús, que tenía cotas de penetración en el mercado nacional en torno al 98 %. Este porcentaje va disminuyendo poco a poco, y vamos observando como día a día el autobús se va muriendo o lo van matando. De esto tiene responsabilidad directa la Dirección, que en su momento no supo tomar decisiones acertadas de cara a aprovechar los recursos, que eran muchos, que teníamos dentro, y por otra parte, la mala política del Ministerio de Industria e INI en el sector del Transporte Público.

Somos conscientes que la situación es difícil; tendremos que luchar mucho para conseguir un Plan Industrial. Tendremos que movilizarnos contra algunos Ayuntamientos que anteponen sus intereses a los del pueblo, y, como no, en temas de productividad, eliminación de pluses y otros recortes que pretenden hacer, como es el caso de los Mandos Intermedios, y que ya en su día algunos compañeros de CC.OO. de Mataró fueron sancionados por informar de este tema.

Por todo ello, nuestro Sindicato necesita el apoyo del conjunto de los trabajadores de ENASA-MATARO, que con su movilización y entrega consigan mejoras sustanciales para el conjunto de los trabajadores, y pensamos que vamos a conseguir su confianza para continuar avanzando.

RESUMEN DEL PROGRAMA ELECTORAL

Por un Plan Industrial para ENASA:

- Público
- Con apoyo de las Instituciones
- Con tecnología propia
- Manteniendo el empleo
- Con todos los Centros de Trabajo

Por una mejor calidad de vida:

- Por las 35 horas semanales
- Por la mejora de las Condiciones de Trabajo
- Por la mejora del poder adquisitivo
- Por un mejor tratamiento de las actividades sociales, culturales y recreativas

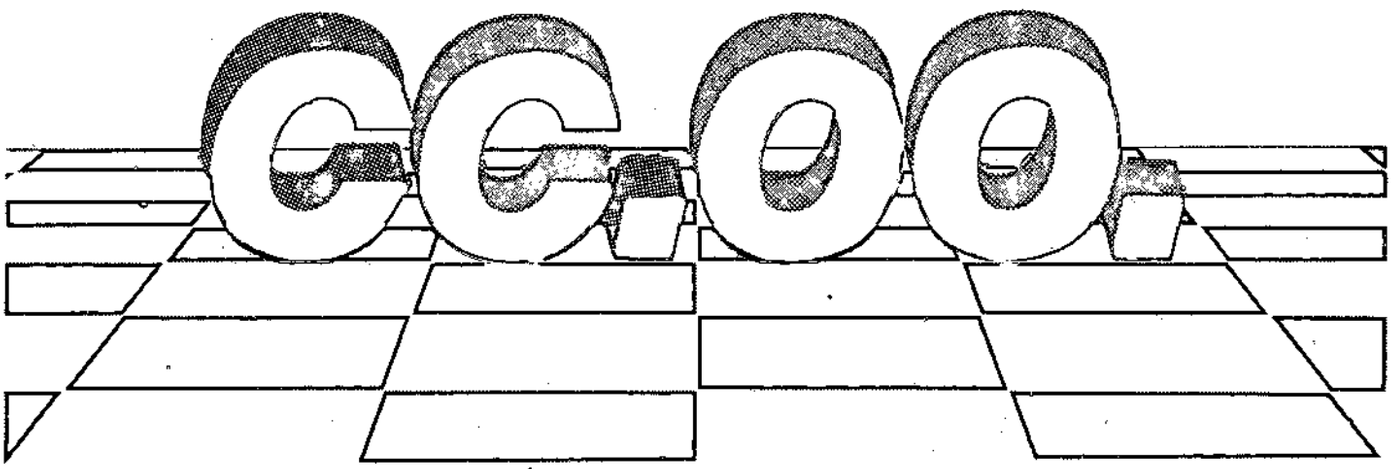
POR UNOS COMITES FUERTES

— Que garanticen un desarrollo en positivo de los acuerdos.
— Que eliminen el sindicalismo clientelista.
— Que participe realmente en las decisiones de la Empresa
— Que esté apoyado por el conjunto de los trabajadores.

AVANZA

TUS POSICIONES

VOTA



Secciones Sindicales de CC.OO. del Grupo ENASA-Madrid-Barcelona-Valladolid-Mataró

CONVENIO DEL METAL

HOJA INFORMATIVA 1

¡¡ A TODOS LOS TRABAJADORES DEL METAL ¡¡

Una vez más vamos a intentar la negociación de nuestro convenio provincial. Desde hace más de dos meses se vienen desarrollando reuniones y asambleas, en las fabricas, zonas, localidades y comarcas, con el fin de recoger la opinión del máximo número de trabajadores, sobre las necesidades más importantes y urgentes. En este sentido hay que remarcar que una de las reinvidicaciones más sentidas por el conjunto de los trabajadores es la AMNISTIA LABORAL o sea la readmisión de todos los trabajadores despedidos por defender los intereses de la clase obrera.

Al mismo tiempo se ha llevado a cabo, la elección de los delegados o representantes obreros, democráticamente elegidos en asamblea. Con este proceso democrático y asambleario se ha llegado a la composición de la COMISION NEGOCIADORA, formada por representantes de Barcelona y comarcas y a la unificación de la plataforma que acontinuación detallamos.

Plataforma Unificada del Metal

1° SALARIO MINIMO para el peón de 26.000 pesetas netas.

2° PAGAS EXTRAS: tres pagas extras anuales de una mensualidad a sueldo real.

3° JORNADA LABORAL de 40 horas semanales de lunes a viernes.

4° AMNISTIA LABORAL, LIBERTAD SINDICAL Y ANULACION DEL DESPIDO LIBRE.

5° VACACIONES de 30 días continuadas y en caso de partirlas, serían 30 laborables.

6° DIETAS, 1000 pesetas por dieta completa y 550 pesetas por media, revisables cada vez que lo sea el convenio.

7° ANTIGUEDAD, 5% salario real y por trienios.

8° REVISION CADA SEIS MESES tomando como base el índice del coste de la vida al salario real más tres puntos.

9° JUBILACION a los 60 años, con el salario real, revisable en cada convenio.

10° NO A LOS TRABAJOS ESPECIALES para la mujeres. Igualdad y promoción de la mujer en la empresa.

11° Formación profesional para los jóvenes y fijos plantilla al terminar el aprendizaje. (Pendiente de asamblea de aprendices).

12° ENFERMEDAD, accidente y maternidad al 100% del salario real. 50% del salario real en el periodo del servicio militar.

13° PUESTO DE TRABAJO PARA TODOS o en su defecto subsidio de paro 100% del sueldo real e indefinido.

METALURGICOS: TODOS A LA LUCHA POR EL CONVENIO PROVINCIAL.

COMISION NEGOCIADORA

PUEBLO NUEVO:	Titulares	JUAN A. MARTINEZ (Talleres ALA) JUAN MONTRAVETA (Despedido)
	Suplentes	JOSE SALAS (Ind.Forest) CENON NAVARRO (Eisa)
SANTS:	Titulares	ANTONIA BARBA (Burdon) PERE CAMPS (Despedido)
	Suplentes	DOMINGO MULERO (Inter) JORDI CUNILL (Aribert)
ZONA CENTRO:	Titulares	JOSE BORRAS (Numax) CARLOS SANTAEULALIA (Instalantena)
	Suplentes	M.TERESA SOISA (Flamagas) M.TERESA CLARAMUNT (Aesel)
ZONA FRANCA:	Titulares	JOSE MOLINS (Pegaso) Pendiente de elección
	Suplentes	MERCEDES ANGULO LUIS NICOLAS
ZONA NORTE:	Titulares	ANTONIO CASTANY (Pramo) FERNANDO GONZALEZ (Adeil)
	Suplentes	ALBERTO ESPUÑEZ (Ceprisa) ANGEL PEREZ (Angla)

ASAMBLEA DE PARADOS: Titular ELOY MARTIN

BADALONA:	Titular	JOSE BANEGAS (Carosa)
	Suplente	JUANA GOMILLA (Motoplat)
BAIX LLOBREGAT:	Titular	JOSE CANO (Matacas)
	Suplente	ESTEBAN CERDAN (Laforsa)
HOSPITALET:	Titular	TOMAS MARTINEZ (Despedido)
	Suplente	JOSE BRAVO
MANRESA:	Titular	AGUSTI ALONSO
	Suplente	JOSE CONSOLA (Talleres Cam)
MARTORELL:	Titular	ANTONIO CABAÑES (Harry Walker)
MATARO:	Titular	JAVIER SANCHEZ (T.Juan Julia)
	Suplente	JUAN MARIN (Tremosa)
MONTCADA/ LA LLAGOSTA:	Titular	FRANCISCO ADAMUZ (Aismalibar)
	Suplente	LUIS KAYSER
RUBI:	Titular	MIGUEL CASTILLO (Tecnochiri Española)
	Suplente	JUAN GONZALEZ (Arco Iberica)
SABADELL:	Titular	JOAQUIN ZAMORO (Provisional)
	Suplente	JOSE VAZQUEZ ESCODA (Provisional)
VALLES ORIENTAL:	Titular	EMILIO MARTINEZ (Derbi)
	Suplente	JOSE DOMINGUEZ (Fata SA)

ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS, DIA 27 DE ABRIL A LAS 18 HORAS EN SINDICATOS.

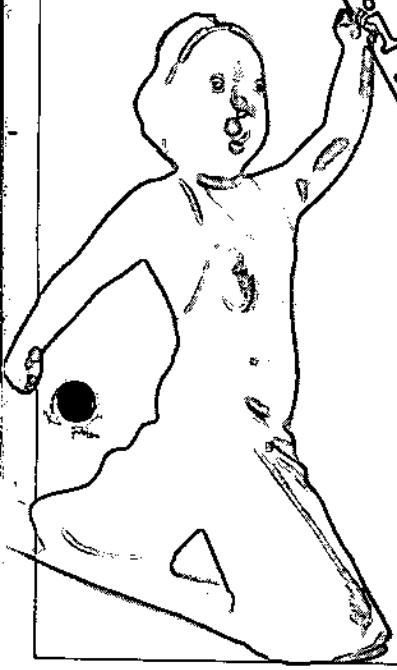
ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES, DIA 28 DE ABRIL EN EL CAMPO JOSE M.ALEU JUNTO AL CAMPO DE FUTBOL DEL SAN ANDRES.

REUNIONES POR ZONAS.

- ZONA FRANCA TODOS LOS MARTES A LAS 18,30 HORAS EN LA IGLESIA "SRA DEL PORT"
- SANTS TODOS LOS MIERCOLES A LAS 20 HORAS, EN SAN MEDIN.
- ZONA CENTRO LOS MARTES A LAS 19 HORAS EN LA SALIDA DEL METRO DE FONTANA
- PUEBLO NUEVO LOS MARTES A LAS 19 HORAS EN LA IGLESIA SAGRADO CORAZON)COCHERAS
- ZONA NORTE LOS LUNES A LAS 19 HORAS EN LA PLAZA ORFILA.

...i **Estatut d'Autonomia!**

EL MOVIMENT OBRER I L'AUTONOMIA



¿Què representa per als treballadors la consecució d'un Estatut d'Autonomia?

¿Quins avantatges els ofereix?

¿Quins instruments els facilita pel seu combat per una societat més justa?

¿Quines noves relacions permetrà establir entre els treballadors nascuts aquí i els vinguts d'altres terres?

¿Quins lligams permet crear entre governants i governats?

¿Com fa possible un major control sobre el poder?

La problemàtica de la classe treballadora

En el moment actual, els treballadors tenen plantejats una sèrie de problemes que els afecten molt directament. Es tracta, sense dubte, de problemes de diversos tipus:

- En **primer lloc,** el treballador té plantejada una sèrie de problemes estrictament **laborals** dins **l'empresa, el camp** o **el centre de treball:** des del salari i els contractes de treball, les condicions de seguretat i higiene, els sistemes de primes, el control sobre els ritmes de treball, fins a la participació als beneficis, la negociació collectiva, o les llibertats d'associació, reunió, sindicació...

- Hi ha un **segon tipus de problemes** que també afecta molt directament a la classe treballadora. Es tracta del que podríem qualificar de **condicions socials de vida.** En efecte, el treballador quan surt del centre de treball, projecta la seva vida al lloc de residència, al barri on sovint es trobarà en unes condicions deficients que no són més que la continuació del sistema injust que impera al centre de treball, una manca d'habitatges, d'assistència sanitària, d'escoles, de llocs de lleure, de residències per als ancians, de guarderies per als nens, etc...

- Hi ha encara un **tercer problema.** Molts dels obrers catalans han vingut foragitats de les seves terres d'origen per l'explotació i la misèria creada per un irracional sistema de producció. Han vingut amb una llengua, una cultura, un folklore, uns costums diferents. Un cop arribats han estat molt sovint marginats en barris separats i amb una pràctica impossibilitat de mantenir una relació harmònica normal amb la cultura, els costums, la llengua del país. Aquesta veritable discriminació dels treballadors immigrats, fruit del sisteme econòmic i polític imperant, ha fet fins i tot molt lenta la seva comunicació amb els treballadors nascuts aquí. La forma que els règims no democràtics, fonamentalment, procuren estimular per fer més difícil la solidaritat entre tots els treballadors i entre les classes populars.

¿Soluciona tots aquests problemes obrers l'Autonomia?

Des d'un punt de vista social, l'Autonomia no fa desaparèixer la societat de classes. No desapareixen per tant, les contradiccions que genera la societat capitalista, no dóna, naturalment, solució a tots els problemes econòmics i socials de la classe treballadora.

Però és evident que les possibilitats de defensa i organització dels treballadors augmenta. Que, en el marc democràtic d'una autonomia real és possible conèixer els fraus de l'Administració que comportin perjudicis pels treballadors i el poble, establir terrenys de negociació entre empresaris i treballadors tant a nivell concret com general, sense àrbitres que amb un gran desconeixement de la realitat social de la nostra terra, determinen sobre els interessos dels treballadors.

El règim d'Autonomia, en ampliar les llibertats collectives i reconèixer uns drets d'autogovern impulsa, dóna força, a les llibertats individuals, i fa que cada ciutadà, se senti més segur i protegit en tots i cada un dels seus drets: d'opinió, d'expressió, d'associació...

Podríem dir que quant més grans són les llibertats collectives de tot el poble més grans són les de cada individu d'aquest poble i més alt el grau de solidaritat i fraternitat amb els altres pobles. A nivell dels pobles d'Espanya quant més gran siguin les possibilitats d'autogovern per a Catalunya Principat, pel País Valencià i per les

Illes més alt serà el grau de comprensió i d'identificació, més gran la capacitat de superar recels, enemistats falsament creades per enfrontar-nos als homes i dones d'altres terres de l'Estat espanyol.

L'experiència històrica

De fet l'experiència històrica ens demostra que quan hem gaudit d'un règim d'Autonomia la classe treballadora i les classes populars han gaudit d'uns instruments molt més aptes per a fer sentir la seva pressió. Així, durant la IIa. República un cop aprovat l'Estatut d'Autonomia, la Generalitat de Catalunya aprovà una sèrie de lleis que posaren en mans de la classe obrera i popular uns instruments que els permeteren avançar en la seva lluita d'emancipació. Algunes d'aquestes lleis posteriorment abolides o deformades per la Dictadura, eren elements importantíssims per a fer avançar econòmicament, social i política, a les masses treballadores vers una més justa societat.

Citem les més importants a nivell obrer i camperol:

— **Llei creant l'Institut d'Atur Forçós** per fer front a la desprotecció i misèria en què es trobaven els treballadors en el moment de quedar-se sense feina.

¿Què representa per als treballadors la consecució d'un Estatut d'Autonomia?

¿Quins avantatges els ofereix?

¿Quins instruments els facilita pel seu combat per una societat més justa?

¿Quines noves relacions permetrà establir entre els treballadors nascuts aquí i els vinguts d'altres terres?

¿Quins lligams permet crear entre governants i governats?

¿Com fa possible un major control sobre el poder?

La problemàtica de la classe treballadora

En el moment actual, els treballadors tenen plantejats una sèrie de problemes que els afecten molt directament. Es tracta, sense dubte, de problemes de diversos tipus:

- En **primer lloc,** el treballador té plantejada una sèrie de problemes estrictament **laborals** dins **l'empresa, el camp** o **el centre de treball:** des del salari i els contractes de treball, les condicions de seguretat i higiene, els sistemes de primes, el control sobre els ritmes de treball, fins a la participació als beneficis, la negociació collectiva, o les llibertats d'associació, reunió, sindicació...

- Hi ha un **segon tipus de problemes** que també afecta molt directament a la classe treballadora. Es tracta del que podríem qualificar de **condicions socials de vida.** En efecte, el treballador quan surt del centre de treball, projecta la seva vida al lloc de residència, al barri on sovint es trobarà en unes condicions deficients que no són més que la continuació del sistema injust que impera al centre de treball, una manca d'habitatges, d'assistència sanitària, d'escoles, de llocs de lleure, de residències per als ancians, de guarderies per als nens, etc...

- Hi ha encara un **tercer problema.** Molts dels obrers catalans han vingut foragitats de les seves terres d'origen per l'explotació i la misèria creada per un irracional sistema de producció. Han vingut amb una llengua, una cultura, un folklore, uns costums diferents. Un cop arribats han estat molt sovint marginats en barris separats i amb una pràctica impossibilitat de mantenir una relació harmònica normal amb la cultura, els costums, la llengua del país. Aquesta veritable discriminació dels treballadors immigrats, fruit del sisteme econòmic i polític imperant, ha fet fins i tot molt lenta la seva comunicació amb els treballadors nascuts aquí. La forma que els règims no democràtics, fonamentalment, procuren estimular per fer més difícil la solidaritat entre tots els treballadors i entre les classes populars.

— **Llei de bases de la Cooperació i la Llei de Cooperatives** que donava un impuls a l'esperit collectiu dels treballadors envers formes que superessin el marc estrictament individual, egoista, de la distribució i de la producció.

— **Llei de Mutualitats** que creava un instrument que impedia la misèria social del treballador en el moment de la malaltia, de l'accident...

— i pels camperols la Llei que creà la **Caixa de Crèdit Agrícola i Cooperatiu**, la **Llei de Contractes de Conreu** que possibilitava l'accés a la compra de la terra al camperol pobre...

Altres lleis promulgades que afectaren positivament les condicions de vida i de treball de la població treballadora en els aspectes sanitaris, escolars...

Per fi, ja en el context certament especial de la Guerra Civil, el **Decret Llei de Collectivitzacions** que posava en mans dels treballadors la direcció i gestió de les empreses que depassaven un cert número de treballadors.

A aquestes mesures s'hi haurien d'afegir totes les que varen fer possible l'existència d'un govern i una Administració més pròximes a la realitat del país, que van permetre un més eficaç control sobre els mateixos, que van donar ensenyament a tothom, que van millorar els serveis assistencials i de sanitat, que van aproximar la

cultura al poble, que van permetre implantar una legislació molt avançada en el Dret de la Dona, dels joves...

No hi ha dubte que aquestes mesures que permeteren els esmentats avenços, necessitarien avui ésser adaptades a la realitat econòmica i social del nostre país, però en conjunt constitueixen, com es va demostrar llavors, un excellent punt de partida.

¿En què beneficia avui l'Estatut als treballadors?
¿Quins instruments li ofereix?
¿Quins problemes pot ajudar a resoldre?

En primer lloc, l'Autonomia que sempre va lligada amb la llibertat, permetrà un més ampli reconeixement i recolzament de les llibertats individuals i collectives, tan necessàries per les classes obreres i populars...

★ Concretament, **al nivell sindical,** l'autonomia garantirà que les organitzacions lliurement creades pels treballadors tinguin una total llibertat per exercir les seves plenes fun-

VOLEM

L'ESTATUT

aportació: **un duro**

congrés de cultura catalana

campanya per les institucions

(0084-1)

ANEXO AL ANTEPROYECTO DE ESTATUTOS Y PROGRAMA DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC. OO.

En este anexo se contienen posiciones de dos miembros del Secretariado no aprobadas por el pleno.

La incorporación de este anexo responde al deseo del Secretariado de que todas las opiniones sean tenidas en cuenta en el momento de discutir los Estatutos.

Ha de quedar claro que, a excepción de lo que se refiere a la redacción de algunos capítulos, los demás temas forman parte de las preocupaciones y tareas que el Secretariado ha asumido, y muchos de ellos, además, son tratados especialmente en el Anteproyecto de Programa. En cuanto a los temas restantes, el Secretariado opina que no son materia de los Estatutos generales o que resultan innecesarios.

En caso de que estas posiciones de los dos compañeros, discutidas en asambleas, se acepten en el Congreso - alguna o todas -; se incluirán en los Estatutos.

- Respecto al Anteproyecto de los Estatutos, estos compañeros proponen las modificaciones siguientes:

Primera.- Al final del capítulo "Sobre la independencia de la Confederación", proponen añadir:

" A fin de reforzar la imagen unitaria e independiente que la Confederación en todo momento ha de presentar, se establecen las incompatibilidades siguientes:

Los cargos sindicales del Secretariado Confederal y de los órganos de las Confederaciones de nacionalidades y regiones, son incompatibles con:

a) Ejercer representación pública de los partidos políticos.

b) Tener mandato político de diputado o senador, u otros cargos públicos de la Administración estatal a todos los niveles."

Segunda.- Se propone redactar el último párrafo del capítulo "De su concepción democrática", de la forma siguiente:

"Las decisiones de los Congresos o de cualquier otro organismo directivo, serán tomadas por mayoría simple en los asuntos ordinarios. En las decisiones de gran importancia se requerirá una mayoría cualificada de dos tercios. Se procederá a tal votación cuando lo solicite la cuarta parte de los presentes. Las decisiones adoptadas serán vinculantes siempre que no contradigan los Estatutos o los principios de la Confederación."

Tercera.- El último párrafo del capítulo "Autonomía y democracia en las posiciones sobre problemas políticos", que comienza "Por eso, cuando ....." y termina "cuestión discutida", se propone que sea sustituido por:

"Con este fin, cuando el Consejo Confederal o en caso de urgencia el pleno del Secretariado hayan de tomar una posición, ésta será tomada por mayoría, y las posiciones discrepantes quedarán en libertad para hacer pública su opinión sobre la cuestión discutida."

"Asimismo se evitará tomar puntos de vista de carácter excluyente o particularmente identificados con la política de un partido, ya que esto podría colocar en situación difícil a los que estuviesen en desacuerdo."

Cuarta.- Se propone sustituir el último párrafo del capítulo "Estructura de la Confederación", por estos dos:

"Las nacionalidades y regiones crearán un órgano de representación único en sus ámbitos respectivos, que se regirá por sus propios Estatutos, y que establecerá los programas y orientaciones para el trabajo sindical y decidirá con plena libertad sobre las cuestiones que le afecten o que le sean propias."

" Los órganos de nacionalidad o región, soberanos en sus ámbitos respectivos, se unirán a la Confederación estatal siempre y cuando acepten los Estatutos."

- Aparte de estas modificaciones al Anteproyecto, los dos compañeros proponen la incorporación de los capítulos específicos siguientes:

a) La mujer en la Confederación Sindical de CC.OO.
b) Ramos especiales (parados, ingenieros, técnicos y cuadros, y trabajadores jóvenes).
c) Comisión de arbitraje, caja de resistencia y fondos para organización.
d) Propaganda.

- Respecto al capítulo a) "La mujer en la C.S. de CC. OO.", los dos compañeros opinan:

"Atendidas las exigencias específicas de la lucha de la mujer por su liberación efectiva, el Congreso ha de acordar la constitución, dentro de las CC. OO., de la "Unión Confederal de la Mujer Trabajadora", en la cual se integrarán por propia voluntad las mujeres afiliadas a las CC. OO.; sin perjuicio de su encuadramiento, junto con los hombres, en las estructuras ordinarias de ramo o territoriales. La "Unión Confederal de la Mujer Trabajadora" tendrá representación en los órganos directivos de las Centrales de nacionalidad y región, y también en los organismos estatales: la Coordinadora Confederal y el Secretariado Confederal."

Ante esta propuesta de los dos compañeros, el resto del Secretariado opina que, dada la gran importancia que la C. S. de CC. OO. concede al tema de la mujer trabajadora, sería una discriminación ofensiva para la mujer diferenciar la de los trabajadores, por el hecho de su estructuración aparte. Por el contrario, se considera que la mujer ha de ser tratada como un trabajador más sin ninguna discriminación, aunque se creen comisiones especiales a todos los niveles respecto al trabajo de la mujer.

- Sobre el capítulo b) "Ramos especiales", los dos compañeros indican sobre el tema de los parados: "La creación de un ramo de parados podría ser un buen instrumento para aglutinarlos."

Todo el Secretariado, excepto éstos dos compañeros, opina que la creación de este ramo daría lugar a una representación innecesaria, ya que los parados han de estar integrados al ramo al que pertenecen a fin de que no se desvinculen de la problemática del ramo, mientras dura su situación de parados.

- Sobre los ingenieros, técnicos y cuadros, indican: "Atendiendo a sus características profesionales, sociales y económicas, es conveniente, en este caso, adoptar una estructuración particular:

" Por un lado, se han de integrar, bajo formas específicas, a los niveles del ramo a que pertenecen, a fin de afirmar y asegurar los lazos que les unen a los demás asalariados.

"Por el otro, se han de coordinar de forma propia para abordar el tratamiento y la orientación de la problemática específica de estos sectores, y que podría agrupar también a profesionales no integrados directamente en la producción.

"Todo esto aconseja la creación de la "Unión Confederal de Ingenieros, Técnicos y Cuadros".

Sobre esta propuesta de los dos compañeros, el resto del Secretariado opina que sería una discriminación el hecho de que, por sus características profesionales, los técnicos no fuesen incluidos entre los trabajadores en los Estatutos. Otra cosa será que su problemática sea analizada profundamente por la Confederación en normas posteriores.

. Respecto a los "Trabajadores jóvenes", los dos compañeros indican: Los trabajadores jóvenes a la vez que se asocian al ramo a que pertenecen, convendría crear la "Unión Confederal de Trabajadores Jóvenes", donde dedicarían sus energías a la solución de sus problemas."

El Secretariado opina que sería perjudicial separar al joven trabajador en una Confederación especial, ya que tanto los problemas generales de la clase obrera como los peculiares de la juventud trabajadora, son problemas que han de abordar todos los trabajadores sin distinción de edad.

-. Respecto al capítulo c) "Comisión de arbitraje, caja de resistencia y fondos para organización", los dos compañeros indican:

. Sobre la "Comisión de arbitraje":"En cada Congreso de las Centrales de nacionalidad y región, y en el Congreso Confederal, se elegirán Comisiones de arbitraje cuyo cometido será entender y mediar en los casos y conflictos que puedan surgir dentro de la Confederación Sindical de CC. OO.

"La intervención de la Comisión de arbitraje se producirá a petición de una de las partes.

Cada parte podrá nombrar dos representantes árbitros y la Comisión de arbitraje designará dos miembros, a fin de conocer el conflicto e informar. El dictamen de la Comisión de arbitraje será sometido para su ratificación al órgano de gobierno correspondiente a las nacionalidades y regiones y al Secretariado general en el plano estatal. Las partes habrán de someterse a las disposiciones de la sentencia arbitral ratificada."

Este tema se discutió ámpliamente, y no pareció oportuno incluirlo en los Estatutos por la ineficacia real que suele caracterizar a estas Comisiones de arbitraje, aparte de que este tema parece más propio de una normativa al margen de los Estatutos.

. En relación al tema de la caja de resistencia, los dos compañeros señalan: "Las organizaciones a diferentes niveles fomentarán la creación de cajas de resistencia por empresas y localidades o zonas de trabajo, a fin de posibilitar el sostenimiento económico - al menos parcial - de las huelgas y otras acciones de lucha. Se ha de poner atención en el hecho de que estas cajas de resistencia sean unitárias, afectando tanto a los afiliados a las distintas Centrales sindicales como a los no afiliados a ninguna de éllas. La constitución de estas cajas de resistencia no ha de ser obstáculo para que, en el momento de las acciones de lucha de la clase trabajadora éstas se abran en ayuda solidaria mutua de todos los trabajadores."

. Sobre el tema de los fondos para organización, opinan: "Una parte podrá dedicarse a la constitución de unos fondos de organización, el objeto de los cuales sería impulsar el desarrollo de la C.S. de CC. OO. en las zonas y los ramos donde ésta esté débilmente implantada, y cubrir todo tipo de necesidades específicas en la potenciación de la organización. Las Centrales de nacionalidad y región y la Coordinadora Confederal, deciden sobre la cuantía y las modalidades de constitución de estos fondos."

El Secretariado expresó mayoritáriamente su opinión de que era más propio que ésto se tratase en una normativa aparte de los Estatutos.

-.Finalmente, en relación al capítulo d)"Propaganda", los dos compañeros expresaron su opinión de la siguiente manera: "La C.S. de las CC. OO. se dotará en el plano estatal de los siguientes elementos de propaganda: una revista semanal y una publicación bimensual, los comités de redacción de las cuales los designará la Coordinadora general y dependerán del Secretariado general."

El resto del Secretariado, por su parte, creyó más oportuno tratar este tema fuera de los Estatutos.

- - - - - - - - -

(0084)

RESOLUCION E INFORME DE LA PERMANENTE DE LA

COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA

comunicado-resolución

Se ha reunido el pleno de la Permanente de la Confederación Sindical de la Comisión Obrera Nacional de Catalunya. La Permanente ha aprobado el informe del Secretariado, acordando hacer pública la siguiente resolución:

1º. MANIFESTACION 11 DE SEPTIEMBRE.

Las Comisiones Obreras apoyan decididamente la gran manifestación convocada para el 11 de septiembre en favor de las libertades nacionales de Catalunya y llaman al conjunto de trabajadores y trabajadoras a participar masivamente en su preparación y desarrollo.

2º.- POLITICA ECONOMICA DEL GOBIERNO.

Las Comisiones Obreras manifiestan su total desacuerdo con la política económica del actual Gobierno. Denuncian la gravedad de la crisis, que en Catalunya se concreta en un alarmante aumento de los expedientes de empresa, en la vertiginosa ascensión de los precios -principalmente en los de primera necesidad y en un progresivo aumento del número de parados. La Permanente considera que ninguna central por separado puede enfrentarse eficazmente con esta grave situación económica. En consecuencia, las Comisiones Obreras plantean de m anera realista y responsable la urgente creación de una Comisión o Comité Unitario que elabore las bases, para aplicar a todos los niveles a partir de la empresa, para encontrar una solución progresista de los problemas de la crisis. Por su parte, la Permanente decidió crear una Comisión propia con la función de proponer una alternativa sindical a la crisis económica, al tiempo que urge, además, a todas las Federaciones y Uniones para que procedan en su ámbito concreto a la elaboración de proyectos alternativos.

3º. EMPRESAS CON EXPEDIENTES DE CRISIS.

Las Comisiones Obreras ofrecen su apoyo de asesoramiento sindical y técnico a todos los trabajadores de las empresas afectadas por expedientes. La Permanente llama a todas las organizaciones sindicales de base a ponerse al frente del movimiento solidario, buscando en cada caso las vías concretas de solución. La Permanente abre un gran debate sindical para discutir las formas de negociación que, al mísmo tiempo, supongan la solución de los problemas concretos de los trabajadores con las formas de acción sindical que refuercen la organización de la clase obrera.

4º. ELECCIONES SINDICALES.

La Permanente llama la atención a todo el conjunto sindical afiliado a las Comisiones Obreras sobre la decisiva importancia de las próximas elecciones sindicales, a celebrar antes del 15 de noviembre. Estas elecciones deben suponer una expresión de la voluntad de los trabajadores de estar presentes en el actual proceso político, creando con su lucha unida, y tras programas unitarios, las mejores condiciones para luchar eficazmente contra la crisis. Al mísmo tiempo que un fortalecimiento de la Confederación de las Comisiones Obreras, estas elecciones sindicales deben ser ganadas por ellas como principal garantía de la existencia de un sindicalismo de clase y de masas. Comisiones Obreras plantean la necesidad de realizar asambleas y reuniones en los centros de trabajo de donde salgan, tras la discusión de los programas, los candidatos a apoyar en la elección. Los criterios para la elaboración de listas apoyadas por Comisiones Obreras deben tener muy en cuenta el caracter representativo, englobando a trabajadoras y trabajadores de todas las categorías profesionales (manuales, intelectuales, tecnicos y administrativos) jóvenes y veteranos, así como la incorporación a las listas de Comisiones Obreras a todos aquellos trabajadores que sin estar afiliados estén caracterízados por su prestigio de luchadores y la representatividad autentica de sus compañeros.

La Permanente convoca para el domingo 18 de Septiembre a las 10 de la mañana en los locales del antiguo sindicato vertical (Via Layetana), a los Secretarios Generales, de Organización, de Propaganda y de Finanzas, de todas las Uniones Locales de Catalunya. En esta reunión se tratará como único punto del orden del día el analisis y preparación de las Elecciones Sindicales.

5º. SOLIDARIDAD CON CHILE

Con ocasión del cuarto Aniversario del derrocamiento fascista del presidente Allende, las Comisiones Obreras de Catalunya reiteran su solidaridad con los trabajadores y pueblo chilenos, y en particular con los militantes sindicalistas detenidos, torturados y asesinados por el Régimen de Pinochet.

informe

INFORME DE LA PERMANENTE DE LA COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA

1.- Se acerca la Diada Nacional de Catalunya, el 11 de Setiembre. Gran número de fuerzas políticas y sindicales apoyan el llamamiento de la Assemblea de Parlamentaris para celebrar una grandiosa manifestación dicho día en Barcelona, que signifique la voluntad del pueblo de Catalunya de recuperar sus instituciones de autogobierno. Esto es, el Parlament, la Generalitat y su President.

El proceso de negociación con el Gobierno, en este orden de cosas, avanza plagado, no obstante, de dificultades. Día a día surgen nuevas dificultades, pero también esperanzas. Las Comisiones Obreras, que siempre se han destacado por la consecuente defensa de los derechos democrático-nacionales del pueblo de Catalunya, muchas veces en solitario, debe estar presente en la Diada, con su propia personalidad, con la fuerza de sus afiliados.

Un Gobierno autonómico catalán significaría para los trabajadores iniciar el camino de construcción de toda una red de servicios de prestación social, un "Servei Nacional de la Salut", avanzar en el terreno de solución de los problemas de la enseñanza, de bienes de equipamiento social, etc. Significaría que la negociación colectiva se situaría en otras coordenadas, con la posibilidad de convenios-marco para toda Catalunya.

Un Gobierno autonómico que, presumiblemente, contaría con la presencia de Ministros obreros no puede ser indiferente a los trabajadores, ni a las centrales sindicales.

2.- España atraviesa una crisis económica sin precedentes. Los expedientes de crisis son un brutal azote que se abate sobre los trabajadores catalanes del Valles, Bages, Osona y otras comarcas catalanas, arrojando al paro forzoso a decenas de miles de trabajadores; la carestia de la vida alcanzará cotas, según cifras que la propia administración ha facilitado, del 25 por ciento; la devaluación de la peseta esta suponiendo una subida de precios en cascada que afectan gravemente a los trabajadores al disminuir su capacidad adquisitiva sin que el Gobierno haya

tomado medidas serias para frenar el encarecimiento de los artículos de primera necesidad.

De no remediarse esta situación el pais conocerá un proceso de desestabilización política, que puede poner en peligro el avance a la democracia. No existe, por otra parte, otra formula para consolidar este proceso que el de efectuar las más audaces transformaciones de signo social y económico en nuestro pais.

El Gobierno debería reconsiderar su política económica y efectuar un plan de recuperación sobre la base de la negociación con las centrales sindicales y las más diversas fuerzas vivas del pais. Un plan que, en principio, no situara como contradictorios el abordar los problemas del paro y la inflación y la solución, o inicio de solución, de los mismos; un plan que abordara una política de pleno empleo, que atajara la serpiente de los expedientes de crisis, que estan haciendo estragos en ramos como el Textil.

El Gobierno, dias pasados, ha entablado negociaciones con las centrales sindicales. Estas han mantenido conversaciones con una Comisión Gubernamental, a nivel de Secretarios Generales Técnicos de diversos Ministerios, y en lo que hace referencia al "paquete sindical" se han llegado a los siguientes acuerdos:

a) Las centrales sindicales elaborarán en comun un documento sobre la acción sindical en el marco de la empresa. Tras la negociación con el Gobierno de dicho Proyecto saldrá un Texto Articulado a nivel de Decreto.

b) Así mismo las Centrales elaborarán, también en comun, un Proyecto de Normativa de Elecciones Sindicales, que tras su negociación con la Administración sufrirá el mismo camino que el proyecto anterior. Las elecciones sindicales serán antes del 15 de Noviembre.

c) Se ha avanzado en lo que hace referencia al Patrimonio Sindical. En esta dirección hay dos grandes bloques:

1.- El patrimonio incautado del 36-39 a las centrales sindicales clasicas. Este patrimonio es el 4% del global. Y será negociado con las afectadas.
2.- El 75% del patrimonio correspondiente al acumulado desde el final de la guerra hasta el 1º de julio de este año. Y será negociado con todas las centrales sindicales.

El resto del patrimonio será devuelto a particulares, que son, dicen, los propietarios porque hicieron donación de dichos edificios a la CNS.

d) La Amnistia Laboral fué considerada. El planteamiento de la Administración es elaborar, por parte de los sindicatos, una lista con los nombres de todos los represaliados, por unos u otros motivos, para iniciar la readmisión de los mismos en los centros de trabajo.

e) Suspensión del Decreto de Marzo hasta que las Cámaras elaboren un Decreto de Relaciones Laborales de nueva planta.

Las conversaciones con el Gobierno todavía no han entrado en el tema de la crisis económica, ya que las centrales considerábamos que era previo a ello solucionar el llamado paquete sindical.

Esta crisis económica, en cuyo análisis detallado no entramos - hoy, adquiere una extrema gravedad como se ha dicho con anterioridad.

Es necesario, frente a la crisis contar con dos elementos:

a) La unidad de acción del movimiento sindical. Para ello se propone que la CS.CONC haga una propuesta a las centrales sindicales de constitución de un Comité Unitario, que aborde la tarea de elaborar un Proyecto alternativo a la crisis.
b) Las Comisiones Obreras, en este orden de cosas, deberán elaborar una propuesta de salida de la crisis de forma concreta y - puntual. Nuestra propuesta debe constituir el centro de gravedad de la acción sindical de las Comisiones Obreras. De forma esquematica el cuerpo central de nuestro proyecto sería: "aumento de la capacidad adquisitiva de los salarios de modo que no haya ninguno por debajo de las 25.000 pesetas al mes; seguro de paro del 80% del salario real y medidas energicas y rapidas para la creación de puestos de trabajo, considerando insuficiente lo ofrecido por el Gobierno; pensiones con garantía de salario mínimo interprofesional garantizado y escala movil; mínimo exento del - IRTP hasta las 350.000 pesetas; junto a esta materia estaría la consecución de un Código de los Derechos de los Trabajadores.

La Permanente debe crear, y debería ser un acuerdo de esta reunión, una Comisión Técnica que elaborara, bajo la responsabilidad del Secretariado, un Proyecto de Salida de la crisis. Y este trabajo debe tener caracter de urgencia. Pero esto no basta. Es preciso que en todos los niveles se haga lo propio. De hecho, tan solo el textil tiene un proyecto de estas características. No debería quedar una Federación de Ramo, ni una Unión territorial sin su correspondiente programa.

3.- En estos últimos tiempos, durante las vacaciones, los trabajadores han continuado la acción reivindicativa en dos frentes: la acción en defensa del poder adquisitivo, y la lucha contra - los expedientes de crisis. La acción reivindicativa ha conocido una gran extensión en Catalunya y en el resto de España. La clá

tomado medidas serias para frenar el encarecimiento de los artículos de primera necesidad.

De no remediarse esta situación el pais conocerá un proceso de desestabilización política, que puede poner en peligro el avance a la democracia. No existe, por otra parte, otra formula para consolidar este proceso que el de efectuar las más audaces transformaciones de signo social y económico en nuestro pais.

El Gobierno debería reconsiderar su política económica y efectuar un plan de recuperación sobre la base de la negociación con las centrales sindicales y las más diversas fuerzas vivas del pais. Un plan que, en principio, no situara como contradictorios el abordar los problemas del paro y la inflación y la solución, o inicio de solución, de los mismos; un plan que abordara una política de pleno empleo, que atajara la serpiente de los expedientes de crisis, que estan haciendo estragos en ramos como el Textil.

El Gobierno, dias pasados, ha entablado negociaciones con las centrales sindicales. Estas han mantenido conversaciones con una Comisión Gubernamental, a nivel de Secretarios Generales Técnicos de diversos Ministerios, y en lo que hace referencia al "paquete sindical" se han llegado a los siguientes acuerdos:

a) Las centrales sindicales elaborarán en comun un documento sobre la acción sindical en el marco de la empresa. Tras la negociación con el Gobierno de dicho Proyecto saldrá un Texto Articulado a nivel de Decreto.

b) Así mismo las Centrales elaborarán, también en comun, un Proyecto de Normativa de Elecciones Sindicales, que tras su negociación con la Administración sufrirá el mismo camino que el proyecto anterior. Las elecciones sindicales serán antes del 15 de Noviembre.

c) Se ha avanzado en lo que hace referencia al Patrimonio Sindical. En esta dirección hay dos grandes bloques:

1.- El patrimonio incautado del 36-39 a las centrales sindicales clasicas. Este patrimonio es el 4% del global. Y será negociado con las afectadas.
2.- El 75% del patrimonio correspondiente al acumulado desde el final de la guerra hasta el 1º de julio de este año. Y será negociado con todas las centrales sindicales.

El resto del patrimonio será devuelto a particulares, que son, dicen, los propietarios porque hicieron donación de dichos edificios a la CNS.

d) La Amnistia Laboral fué considerada. El planteamiento de la Administración es elaborar, por parte de los sindicatos, una lista con los nombres de todos los represaliados, por unos u otros motivos, para iniciar la readmisión de los mismos en los centros de trabajo.

e) Suspensión del Decreto de Marzo hasta que las Cámaras elaboren un Decreto de Relaciones Laborales de nueva planta.

Las conversaciones con el Gobierno todavía no han entrado en el tema de la crisis económica, ya que las centrales considerábamos que era previo a ello solucionar el llamado paquete sindical.

Esta crisis económica, en cuyo análisis detallado no entramos - hoy, adquiere una extrema gravedad como se ha dicho con anterioridad.

Es necesario, frente a la crisis contar con dos elementos:

a) La unidad de acción del movimiento sindical. Para ello se propone que la CS.CONC haga una propuesta a las centrales sindicales de constitución de un Comité Unitario, que aborde la tarea de elaborar un Proyecto alternativo a la crisis.
b) Las Comisiones Obreras, en este orden de cosas, deberán elaborar una propuesta de salida de la crisis de forma concreta y - puntual. Nuestra propuesta debe constituir el centro de gravedad de la acción sindical de las Comisiones Obreras. De forma esquematica el cuerpo central de nuestro proyecto sería: "aumento de la capacidad adquisitiva de los salarios de modo que no haya ninguno por debajo de las 25.000 pesetas al mes; seguro de paro del 80% del salario real y medidas energicas y rapidas para la creación de puestos de trabajo, considerando insuficiente lo ofrecido por el Gobierno; pensiones con garantía de salario mínimo interprofesional garantizado y escala movil; mínimo exento del - IRTP hasta las 350.000 pesetas; junto a esta materia estaría la consecución de un Código de los Derechos de los Trabajadores.

La Permanente debe crear, y debería ser un acuerdo de esta reunión, una Comisión Técnica que elaborara, bajo la responsabilidad del Secretariado, un Proyecto de Salida de la crisis. Y este trabajo debe tener caracter de urgencia. Pero esto no basta. Es preciso que en todos los niveles se haga lo propio. De hecho, tan solo el textil tiene un proyecto de estas características. No debería quedar una Federación de Ramo, ni una Unión territorial sin su correspondiente programa.

3.- En estos últimos tiempos, durante las vacaciones, los trabajadores han continuado la acción reivindicativa en dos frentes: la acción en defensa del poder adquisitivo, y la lucha contra - los expedientes de crisis. La acción reivindicativa ha conocido una gran extensión en Catalunya y en el resto de España. La clá

sica forma de lucha se ha agudizado en estos tiempos: las huelgas continuan en forma de "noria", de "tio-vivo". Ello es así porque todavía tenemos la remora de convenios de un mismo ramo, pero de diferente ambito geográfico, que no coinciden en el tiempo. De forma gradual, pero con el espíritu de abordarlo de forma urgente, se debe ir a movilizaciones globales de ámbito estatal para un mismo ramo. Ello exige la existencia de un regular funcionamiento de las Federaciones, del trabajo por ramos de la producción y los servicios.

La responsabilidad de las Comisiones Obreras es enorme en esta coyuntura, mejor dicho a partir de la presente coyuntura. Porque ya negociamos en NOMBRE DE LOS TRABAJADORES, porque de forma directa aparecemos ante los trabajadores como responsables de los exitos y de los reveses. Ello exige que las reivindicaciones tienen que tener en cuenta la situación económica, no para echar agua al vino de las peticiones obreras, sino sabiendo exactamente que es lo que puede ser conseguible. Las movilizaciones son de una gran importancia. Pero debemos plantear con fuerza que las movilizaciones deben tener unos objetivos, unas alternativas y que seran energicas en función de la intransigencia del contrario, pero también de la correlación de fuerzas que seamos capaz de llevar a cabo y de la influencia que tengamos en la opinion pública. Conviene retener que una de nuestras debilidades ha sido siempre la capacidad de negociación. A menudo nos hemos centrado en el análisis de las huelgas, pero pocas veces lo hemos hecho en cómo se han dado las negociaciones. Conviene, también, desterrar el maximalismo en la negociación, y ello estará en función de la justeza de la plataforma reivindicativa, pero -además- de la corrección de la forma de lucha y la capacidad de llevarla a cabo.

4.- Hemos dicho anteriormente que las elecciones sindicales se realizaran en breve: antes del 15 de Noviembre. Ello supondrá un evidente reto para las CC.OO. Estos comicios van a prefigurar en lo inmediato que orientación tendrá el sindicalismo en nuestro pais,de clase o reformista;si tiene capacidad, o no, para enfrentarse a la crisis; si tiene, o no, vocación de construir la unidad de acción; si tiene, o no, una "preñez" de unidad sindical orgánica.

La primera constatación es que estas elecciones sindicales no estan ganadas de antemano. (Eso es obvio. Pero nuestra afirmación pretende salir al paso de cualquier visión triunfalista). Queremos afirmar que el inmenso prestigio de CC.OO., por sí solo, no resuelve la papeleta de salir triunfantes de estas elecciones sindicales. (Hay que reconocer que hemos visto los reveses de Seat, en Zona Franca; en Asco, Térmica; y en las Minas de Sallent). Osea, incluso en aquellos sitios donde, durante muchos años hemos luchado en solitario, no está, de antemano, garantizada la victoria.

Otra constatación es que la llamada disciplina sindical no existe todavía. No está garantizado que todos, absolutamente todos los militantes de CC.OO. voten a los candidatos de las mismas - CC.OO. Y ello es así porque estamos en la infancia del sindicalismo democrático.

¿Como ir a estas elecciones? Las Comisiones Obreras deben convocar a los trabajadores y realizar grandes asambleas en los centros de trabajo. Allí se debe discutir, con las trabajadoras y trabajadores, los programas, las opciones. De allí deben salir los futuros candidatos. Las Comisiones Obreras deben propiciar - que donde hay trabajadores con prestigio que, por razones diversas, no estan afiliados a nuestro sindicato, sean candidatos también en las listas que presentan CC.OC. La primera característica de nuestras listas, las de CC.OO., debe ser de representatividad y unidad; de representatividad (contemplando las diferentes categorías -!incluidos los técnicos!- y el prestigio de sus miembros), y de unidad, esto es la mano más abierta y tendida a todos los luchadores y luchadoras: mostremos especial atención a que - en nuestras candidaturas figuren mujeres y jóvenes trabajadores.

Las Comisiones Obreras somos muy dados a improvisaciones de última hora; a confiar enque las cosas nos saldrán bien "porque si"; somos muy dados a la despreocupación por las tareas organizativas.

Esta Permanente debería levantar la reunión, tras el debate y - las conclusiones, pensando que a partir de mañana debe ser abierto el proceso de las elecciones sindicales.

No nos extendemos en cuestiones más precisas. Acordamos, hoy, la celebración de una Reunión Plenaria de todos los Secretarios Generales, de Organización, Propaganda y Finanzas de Catalunya, de ambitos territoriales y los correspondientes de las Federaciones. Dicha reunión será a las 10 de la mañana, del domingo día 18 de septiembre, en los locales del AISS, antiguo sindicato vertical, (Vía Layetana) en Barcelona.

barcelona, 4-set.-77.

A TODOS LOS TRABAJADORES DE CATALUNYA

COMISIONES OBRERAS

- Desde el día 1 de julio, todo trabajador deja de pagar la cuota sindical obligatoria. La vieja O. S., verticalista ya no existe como sindicato.
- Es el momento de afiliarse porque uniéndonos es como defenderemos nuestros derechos.
- CC.OO., es un sindicato de clase, democrático, independiente, sociopolítico y defiende la unidad sindical.
- CC.OO., ha luchado en los peores años de ilegalidad y seguirá luchando incansable en la legalidad, por los derechos de los trabajadores y su acceso a unas mejores condiciones de vida y de trabajo, dentro de una sociedad más justa.

Ramos	Direcciones
Agua, Gas y Electricidad Artes Gráficas Químicas	Provenza, n.º 376, 1.º, 2.ª
Construcción Transporte	Hospital, n.º 89-91 (interior izquierda)
Textil Madera Alimentación	Rambla Capuchinos, n.º 64, 2.º
Banca y Ahorros Seguros Comercio	Rambla Capuchinos, n.º 64, 3.º
Metal Sanidad Prensa Radio y Televisión	Bailén, 40, bajos.
Hostelería Consignatarios Aduanas	Bailén, 19, 2.º, 2.ª
Puerto	Doctor Ciner y Pantagás, 66, bajos
ZONA FRANCA	Fundición, s/n (Pasado vía carrilet Bloque derecho, bajos).
Otros ramos Barcelona y Secretaría de la CONC	Bailén, 46, 1.º, 2.ª

PROVINCIA DE BARCELONA

Badalona	Miguel Servet, n.º 157-A, entresuelo
Cornellá	Federico Soler, n.º 35.
Esplugas	Llunell, n.º 4, bajos
Hospitalet de Llobregat	Avenida Fabregada, n.º 91
San Andrés de la Barca	Guatemala, n.º 2
Martorell	Virgen de la Merced, n.º 5-A, 1.º 3.ª
San Feliu de Llobregat	Avenida Generalísimo, n.º 165, 1.º 2.ª
San Baudilio de Llobregat	Reverendo Antonio Solano, n.º 54, bajos
El Prat de Llobregat	General Alonso Vega, n.º 44, local 1.
Rubí	Avenida del Caudillo, n.º 1.
Sabadell	Garcilaso, n.º 64-66.
Sardañyola	San Daniel, n.º 8, bajos 1.ª
Tarrasa	Arrabal de José Antonio, n.º 23.
Arenys de Mar	Santa María, n.º 5
Mollet	Avenida José Antonio, n.º 47 entresuelo 2.ª
Olesa de Montserrat	Iglesia, n.º 45
San Adrián del Besós	Av. Gral. Primo de Rivera, n.º 28, 2.º 1.ª
Igualada	San Agustín, n.º 55
Villanova i la Geltrú	Iglesia, n.º 4, 1.º
Vic	Verdaguer n.º 27, bajos
Vilafranca del Panadés	Mosen Coy, n.º 2, bajos
Manresa	Paseo García Valino, n.º 42 2.º 4.ª
Sta. Coloma de Gramanet X	Verdi, n.º 23
Ripollet	Del Río, n.º 1
Mataró	Amelia, n.º 24

PROVINCIA DE TARRAGONA

Tarragona	Reding, n.º 22, 2.º 3.ª
Reus	Obispo Grau, n.º 22, patio interior
Valls	Creu de Cames, n.º 18, bajos (Grupo Fraternal).
Montblanc	Mayor, n.º 122
Amposta	Bailén, n.º 4
San Carlos de la Rápita	San Isidro (bajo cine Mar)

PROVINCIA DE GERONA

Gerona	Carmen, n.º 205, bajos
Figueras	San Lázaro, n.º 35-37, 3.º 8
Blanes	De la Fe, n.º 3, bajos
Palafrugell	Pals, n.º 54-58

PROVINCIA DE LERIDA

Lérida	Príncipe Viana, n.º 8, 1.º 2.ª

NUEVOS LOCALES

Granollers	San José de Calasanz, 34, bajos
Montmeló	Avenida José Antonio, 3
Vilaseca	Comercio, bajo
Vilassar de Dalt	San Miguel, 3
Sant Vicenç dels Horts	del Río, 84

ACUDE E INFORMATE

¡HAZTE FUERTE COMPAÑERO!

AFILIATE A COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

TEMA: CC.OO. ante la problemática del sector de Oficinas

INTRODUCCION

Resulta complejo en primera instancia incidir sobre la problemática en que se desenvuelve el sector al que se integran los técnicos y administrativos, a la hora de tener conciencia real de las situaciones que se nos presentan y el papel que desarrollamos como hombres y mujeres integrados dentro de dicho sector.

En base a este planteamiento, vayamos ahora a un tema concreto como son las elecciones sindicales.

Bien es sabido que nuestra condición de técnicos y administrativos nos pone en distinto plano que a los trabajadores del taller (podemos decir situaciones de comodidad, menos sujección al puesto de trabajo, etc...) deduciendo por esto que estamos sometidos a formas diferentes de trabajo, razón de la que se derivan diferentes resultados a la hora de elegir a nuestros representantes, que a su vez suelen estar repartidos en cuanto a distintos sindicatos se refiere; cosa que por el contrario no ocurre en el taller, mostrándose más rígigo y unánime en sus decisiones. La razón es que en el taller se hace notar la forma de trabajo a que están sometidos con mayor cudeza y de manera más directa, forma que refleja con mayor rapidez el asimilar de una forma consciente su condición explícita, y como resultados prácticos lo vemos reflejado aparte de otras cuestiones en las elecciones sindicales.

Tratamos de hacer constar la diferencia existente entre las condiciones de trabajo entre nosotros y los compañeros de taller. Pero somos conscientes de que sólo nos diferenciamos en eso. Por lo demás como miembros de la misma clase social, nuestros intereses son los mismos. En definitiva podemos afirmar que entre los explotados somos quienes más cómodamente sufrimos esa explotación.

Nosotros, compañeros de Comisiones Obreras, tratamos de plantear el problema real y vemos que mediante estos métodos utilizados por el sistema que hasta ahora nos hemos encontrado divididos unos y otros, y lo que es más grave, incomunicados en las cuestiones que a todos los conciernes; resultado de esto es el desequilibrio, la inseguridad y la despersonificación de cada uno de nosotros,de los que componemos la clase trabajadora.

Obvia decir la importancia que tiene el elegir a los compañeros más combativos en el sentido de defender y encauzar firmemente los intereses de la clase obrera, nuestra clase.

Ante estas elecciones sindicales que se van a celebrar próximamente, CC.OO. en su sector de oficinas, se cree en el deber de manifestar sus planteamientos con una doble finalidad:

1º. Dar a conocer a todos los compañeros las opciones que piensa defender a través de sus afiliados, que sean elegidos por vosostros.

2º. Contrastar estas opciones con las de otros compañeros en la seguridad de que todos tenemos algo que decir, y que todas las opiniones pueden ser válidas a la hora de solucionar los problemas que tenemos planteados.

EL PROBLEMA DE LA DIVISION TRADICIONAL OFICINA - TALLER

No es nada nuevo el decir que la situación en esta empresa l igual que en todo el Estado, ha variado fundamentalmente en los últimos años.

Pensamos que CC.OO. debe adaptarde a esta nueva situación y sus planteamientos deben adaptarse a los tiempos que vivimos.

La lucha de los trabajadores en los años de privación de nuestros más elementales derechos pasaba precisamente por conseguir el reconocimiento de dichos derechos, al mismo tiempo que empleábamos todos nuestros esfuerzos en arrancar salarios dignos que nos permitiesen aumentar nuestro nivel de vida. Había que luchar por la supervivencia y a la vez acabar con el sistema que impedía nuestro acceso a la libertad.

Es indudable que en este proceso de lucha contra las estructuras de la dictadura, el protagonismo no ha correspondido a nuestro sector; más bien al contrario , se ha caracterizado por su postura cómoda y su escasa participación en las reivindicaciones planteadas en la historia de Pegaso.

El reconocimiento de éstos, es un paso importante de cara a conseguir la total identificación con los problemas generales de todos los trabajadores y nuestra incorporación plena al nuevo proceso ya en desarrollo. Sin embargo, es necesario analizar el porqué de este alejamiento de los demás trabajadores en los años pasados. Sabemos que gran parte de la culpa ha sido nuestra actitud, potenciada por la Dirección mediante la concesión de "privilegios", que nos hacían sentirnos superiores sin darnos cuenta de la degradación a que profesional y humanamente nos ha ido sumiendo la Dirección de esta empresa.

Pero también las vanguardias, a lo largo de estos años, tienen su parte de responsabilidad; si bien, es igualmente justificable.

En los años de clandestinidad era necesario buscar la eficacia por encima de otras cuestiones. Las reivindicaciones se conseguían mediante posturas de fuerza frente a la Dirección, y la fuerza sin duda, la tenían los compañeros que con su paro lograban que la producción no saliese adelante. Los compañeros de taller, por su condición de explotación más directa, eran más conscientes de la fuerza que daba la unión, y por ello su incorporación a la organización de CC.OO. (la única fuerza sindical en la lucha clandestina) era mucho más fácil que la de nuestro sector, que constantemente se inhibía en los momentos de lucha. Esta inhibición se debía también a la falta de información de las vanguardias empeñadas en concienciar sobre todo a los compañeros de taller.

SUPERAR LA DESPREOCUPACION HACIA OFICINAS

En estos tiempos, el sector de Oficinas, ha dado a la clase obrera grandes militantes que han estado en primera línea en la lucha; sin embargo, y por las razones antes expuestas, su preocupación por los problemas específicos del sector, eran prácticamente nula.

En la actualidad, a pesar de que rechazamos la división en sectores en las elecciones sindicales, creemos llegado el momento de plantearnos seriamente nuestra situación y empeñarnos en resolver nuestros problemas específicos, siendo conscientes de que esta es la mejor manera de llegar a comprender que la explotación de los trabajadores es común a todos, aunque cambien sus formas y métodos.

El que planteemos esta actitud, no debe suponer de ninguna menra el crear un muro de separación entre oficinas y talleres, más bien pretendemos que se llegue a tomar conciencia de la importancia de nuestra actitud en el conjunto de los trabajadores - de la empresa y de la necesidad de la unión para conseguir todas nuestras reivindi - caciones.

Ha llegado el momento de luchar por conseguir nuestra rehabilitación profesional, de hacer saber a todos que nuestro trabajo es tan importante como cualquier otro y - qye si hemos sido sumidos en la apatía y la degradación profesional, no ha sido por- nuestra culpa, sino fundamentalmente por una táctica de la dirección tendente a divi dir las fuerzas de los trabajadores.

No somos ni vagos ni ineptos; se noa ha obligado a parecerlo en los últimos años; se nos ha despersonalizado, obligándonos a olvidar nuestra dignidad profesional, con- virtiéndonos en instrumentos burocráticos, sin ninguna posibilidad de desarrollo de - nuestras aptitudes profesionales; y es con esta situación con la que hemos de termi - nar. CC.OO. se plantea como tarea prioritaria en el sector de oficinas, dignificar - las profesiones de técnicos y administrativos, colocándolas en el lugar que les co - rresponde.

CONTROL DE GESTION

Nuestra empresa es una empresa pública, y debemos mantenerla como tal a toda costa, y para eso es necesario que seamos capaces de controlar plenamente la gestión y desa- rrollo de la misma. Y nada más fácil para nosotros. Quien maneja datos, controla la - calidad, maneja cifras sobre compras y ventas, somos los técnicos y administrativos,- y por nuestras manos pasa toda la documentación. En el proceso de fabricación se en - cuentran los técnicos de taller que deben convertirse en los auténticos controladores de la calidad y costes de la producción en absoluta coordinación con los compañeros - de taller.

Si llegamos a comprender que en el desarrollo de nuestro trabajo podemos llegar a ser fiscalizadores de la gestión de la Empresa, habremos dado un gran paso en el cami no de nuestra rehabilitación profesional en beneficio de todos los trabajadores de - ENASA.

Dentro de las funciones generales de las diferentes ramas que componemos "la ofi- cina" en nuestra Fábrica; subalternos, administrativos, técnicos de oficina, técnicos de taller y técnicos titulados, hay problemas concretos inherentes a la profesión de cada uno y problemas generales que entre todos podemos mejorar y hasta subsanar en un futuro.

De todos es conocido que la industria de automoción, cada día que pasa crea un nue- vo producto que lanza al mercado con unas mejoras técnicas de acuerdo a las necesida - des actuales, etc...

También debe ser asimilado por toda la plantilla de ENASA, que si no se investiga - más y mejor, nuestra empresa no será competitiva de cara al mercado, tanto interior co mo exterior. Necesitamos urgentemente replantearnos el trabajo técnico de proyecto, me jora de calidad con un control meticuloso y responsable, cursillo decapacitación técni ca, que la Dirección se plantee que nuestra mayoría de edad ha llegado junto con la de mocracia, que ya no puede decirnos "esto hay que hacerlo porque sí, y ya está", que no sotros tenemos el derecho de saber porqué se hace un trabajo y dar (en la medida de - nuestras posibilidades) nuestra opinión. Debemos terminar con los últimos vestigios de un servilismo transnochado, producto de un complejo que algunos mandos han tratado de- fomentar para que no pensemos, para hacernos ver que su palabra era la primera y últi- ma y que nosotros éramos un número de matrícula que ficha de 7 a 3.

FALTA DE FORMACION Y SUB-ESTIMACION PROFESIONAL

No se resuelve ni se pone remedio a ese tremendo problema de los compañeros de Capacidad Física Disminuída, que con una profesión muy definida: tornero, ajustador, cocinero, etc... se encuentran de la noche a la mañana de archivero, almacenero, pagador, ordenanza, etc..., sin un mero cursillo de capacitación; hombres que han tenido que dejar su profesión por una lesión, que si se le hubiesen puesto los medios de protección adecuados, no habrían conocido nunca.

Esos capataces, encargados, jefes y maestros de taller, peritos e ingenieros, utilizados en muchos casos como elementos represivos en contra de las movilizaciones de los trabajadores, y no como lo que son, hombres capacitados para desempeñar una labor técnica imprescindible.

Una empresa como ENASA, rica en plantilla de tecnicos, tanto administrativos como de organización y con un plantel más que sificiente de delineantes, no puede desperdiciarlos como hasta ahora lo ha hecho.

TECNICOS TITULADOS Y MANDOS

El problema específicos de los titulados medios y superiores, representa uno más entre todos los de este sector y debe ser tratado con el mismo interés, en el convencimiento de que son parte integrante de la masa asalariada, y por tanto explotada. Y su explotación es aún mayor si cabe, que la de los demás. Sus estudios, sus conocimientos técnicos, han sido despreciados por una Dirección que utiliza los medios más convenientes para lograr que la falta de confianza en sí mismos, convierta a estos compañeros en instrumentos sin capacidad de decisión en cuestiones importantes. Su labor no puede seguir siendo la de controlar a los trabajadores, sino que tenemos que conseguir que empleen sus conocimientos en mejorar, técnica y administrativamente, el trabajo en la Empresa. Tenemos que lograr que su función de transmisores de los deseos de una Dirección, se convierta en un trabajo de estudio y crítica en el desarrollo de ENASA. La labor de investigación debe ser potenciada al máximo, ofreciéndosele los medios adecuados para que los conocimientos adquiridos, puedan plasmarse en una labor eficáz en la Empresa.

Como pdeis comprobar, CC.OO. no intenta dar una tabla reivindicativa concreta, sino de plasmar una línea de actuación general que condicione nuestra actitud en los próximos años. Pretendemos comprometernos ante los compañeros de Pegaso como Centrl Sindical, a luchar por estos problemas específicos de nuestro sector, sin olvidar claro está, la línea sindical general de CC.OO.

CC.OO. tiene como planteamiento ante las elecciones, conseguir una candidatura unitaria en todos aquellos sitios en los que las demás centrales acepten. Lamentablemente, las posturas sectarias de los dirigentes de otros sindicatos, van a impedir en Pegaso la unidad en esta Fábrica, dando opción a los grupos "amarillos" a obtener algún candidato, que de la otra manera no lo hubiesen conseguido. La unidad, como tantas otras cosas, se demuestra trabajando para conseguirla y no con buenas palabras y bonitas pegatinas. Seguiremos luchando por la unidad. Esperamos que los demás empiecen a partir de ahora.

- CC.OO. del sector de OFICINAS -

Pegaso

MATACÁS S.A.

AMPLIACION

PLAN 1.2.5.

edita: C.C.O.O. BAIX LLOBREGAT

sección sindical C.C.O.O.

COMPAÑERO:

La Ejecutiva de la Sección Sindical de CC OO. de Matacás valoramos como positivos los presentes acuerdos, principalmente porque para todos los trabajadores de nuestra empresa suponen un paso más en nuestra ya larga y justa lucha para lograr una - igualdad de condiciones, incluidas las jurídicas, como los demás centros del grupo Enasa.

No obstante advertimos que este objetivo aún no está totalmente cumplido, por lo que resaltando que lo conseguido hasta ahora ha sido fruto de nuestra unidad así como de la solidaridad del resto de los compañeros del grupo, hacemos un llamamiento para que no permitamos que nadie rompa esta unidad, pues sin ella sería imposible el lograr el fin que nos hemos propuesto.

Josep Ferrer

Responsable Sindical

Pegaso

EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES S.A.

utilización de tiempo para razones de representación laboral propias de la Empresa, del personal afecto a las comisiones permanentes de cada Comité.

A efectos de justificación, se procederá por el Presidente o Secretario del Comité respectivo a efectuarlo ante la Dirección.

d) El Presidente del Comité Intercentros y en su caso el Secretario, previa comunicación a la Dirección, y si no hay objeción, podrá convocar a sus miembros en horas de trabajo.

e) Los Presidentes y Secretarios de los Comités de Centro, podrán utilizar en cada caso, la fotocopiadora para reproducir documentos, para reparto intercentros. Asímismo, y con el fín de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex, o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Direación y si ésta no objeta nada en contra.

f) El Comité Intercentros y los comités de centros podrán disponer de los servicios de mecanografías necesarios.

g) Por razones de interés general, la Dirección a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo, con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asambleas en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.

Madrid, 27 de Marzo 1981

e) Reconocer categorías cuando exista fallo de Magistratura favorable a las percepciones, siempre que no se cambie de grupo profesional.

f) Adecuación de los pluses y horas extras según el Estatuto de los Trabajadores, en aquellos Centros de Trabajo que los tengan por debajo.

g) Las jornadas en días festivos de acuerdo con el calendario laboral serán premiadas con 1.000,- Ptas. cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, - siendo obligatorio para los correturnos y voluntario para el resto.

11º.- ASPECTOS SINDICALES.

a) Todos los centros de trabajo y sociedades a las que afecten los presentes acuerdos, es decir, ENASA y sus fábricas de Madrid, Barcelona, Valladolid y las Oficinas Centrales, - Enasa Internacional de Motores, la Financiera, Jorsa y Matacás, se regirán por el punto 6 que se refiere a "condiciones que comporta el traslado".

b) El Comité Intercentros representará a todas las empresas relacionadas en el párrafo a).

c) Con relación a los derechos sindicales, se establece la dedicación plena a tiempo total, de los Presidentes y Secretarios de los Comités en los centros donde ya tenían reconocido este derecho, y en la medida que justifiquen la

ASISTEN:

Presidente:

D. Clemente Rodriguez Navarro

Representación Trabajadores:

Benjamín Castro
Gregorio Huertas
Ramón Arce
Luis Martín Alguacil
Manuel Pérez Vera
José Villegas
Francisco Cantera
José Nevado
José Luis Arias
José Mª Baciero
José Cano
Antonio Bonavila

Asesores Sindicales:

Ricardo Marcos
Carlos Sánchez

Representación Dirección:

Gonzalo Vidal Caruana
Oscar Maraver
Manuel Ceinos
Alfredo Llanos
Gerardo Gª de Eulate
Manuel Alba
Ramón Pomarol
Félix Chávez.

Siendo las 10 horas del día 25 de Marzo, se reunen los Representantes de la Dirección y de los Trabajadores de ENASA bajo la Presidencia del Inspector de Trabajo, D. Clemente Rodriguez Navarro, para deliberar sobre la ampliación del Plan 1.2.5.

A la 1'30 de la madrugada del día 26 se decide aplazar la reunión hasta las 9 h. de la mañana y con la interrupción para el almuerzo se continúa desde las 17 h. y tras un intenso debate, se llega a un acuerdo en los términos del documento que como anexo se une a este Acta.

En el plazo mas breve se procederá a confeccionar las tablas salariales, en las que se integran los fondos destinados a la homologación de categorías, y, con - cargo a las mismas y respecto al incremento aplicable del 11'5 desde 1-1-81, se procederá abonar un anticipo a cuenta de la liquidación de diferencias. El acuerdo suscrito adquirirá validez tras su ratificación por la plantilla de cada Centro y una

Pegaso
EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S.A.

vez hechos efectivos los atrasos correspondientes al incremento salarial de 1981.

Del acuerdo se dará cuenta a la Autoridad Laboral para su inscripción el el IMAC y - publicación en el BOE.

Siendo las 6'35 horas de la madrugada del 27 de Marzo, se levanta la sesión.

Pegaso
EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S.A.

8º.- REVISION SALARIAL PARA 1982

La revisión salarial para 1982 será el 80% del IPC previsto para ese año, con la revisión semestral correspondiente que garantizará el 80% del IPC real.

9º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para 1982 será de 1880 horas.

La jornada laboral para 1983 será de 1840 horas.

Los calendarios laborales se tramitarán según el Estatuto. Las vacaciones serán de 30 días naturales, salvo acuerdo en contrario.

10º.- ASPECTOS VARIOS

a) Ante las dificultades que presenta la aplicación de los 44 millones revisados, según establece el Plan 1.2.5. para equiparación de categorías, se reintegrarán a la masa salarial de 1981.

b) Equiparar condiciones económicas de los porteros de Valladolid a los del resto del Grupo.

c) En todos los centros del Grupo se primará con 72.000,- Ptas. la situación de invalidez permanente.

d) El tiempo de lactancia será de una hora continuada, al principio o al término de la jornada.

a) Voluntaria para los mayores de 50 años o 25 de antigüedad en la Empresa.

b) Obligatoria y en grado de perfeccionamiento, reciclaje o simple adaptación de nuevo puesto, para el personal directo, indirecto o empleado.

c) Todo el personal reconvertido, mantendrá las percepciones que tuviera en su categoría de origen en cuanto que sean mas beneficiosas que las del nuevo puesto ocupado, y percibirá también las sucesivas modificaciones de las percepciones de la categoría de origen antes referida, excepto la prima o premio que será la regulada en Convenio.

Las garantías salariales durante el período de reconversión serán las del promedio de los tres últimos meses.

En la hoja salarial correspondiente, se consignará la categoría profesional de origen, haciendose constar mediante nota, la nueva categoría procedente de reconversión.

A efectos de tarifación a la Seguridad Social no podrá ser perjudicado.

d) La reconversión se efectuará a través de los Organismos Oficiales de Formación Profesional -Instituto Nacional de Empleo y medios propios.

Los gastos económicos que pueda ocasionar al trabajador la aplicación de este punto, correrán a cargo de la Empresa o del Organismo concertado si procediera.

AMPLIACION PLAN 1.2.5.

Los acuerdos a los que se llega son los siguientes:

1º.- El Plan 1.2.5., homologado por la Dirección General de Trabajo, por Resolución de fecha 29 de Febrero 1980 y publicado en el BOE el 12 de abril del mismo año, en todo lo que no se amplie por los siguientes acuerdos, se cumplirá estricta y puntualmente en sus propios términos.

A tal efecto y con referencia al crecimiento salarial de 1981, la fórmula de revisión salarial será con arreglo a lo establecido en el Plan 1.2.5., mediante la fórmula que garantice el IPC real menos dos puntos en cómputo anual. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superare al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero-diciembre/1981), teniendo como tope el mismo IPC real menos dos puntos en cómputo anual.

Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

El incremento porcentual de los aspectos no salariales será el mismo que corresponda al crecimiento salarial cada año 1981, 1982.

2º.- MOVILIDAD Y EMPLEO ALTERNATIVO

Con el fin de obtener una racionalidad en la ocupación plena de la plantilla en el presente acuerdo se establecen unas normas de traslados que permiten el empleo alternativo en los distintos Centros de Trabajo de ENASA, tanto en los actuales, como en los que se crearán como consecuencia del acuerdo INI - ENASA/IH, que se detallan en su lugar correspondiente.

Condiciones de la movilidad

a) Para los cambios de puesto de trabajo en el mismo centro, cuando la movilidad se produzca en función de reestructuración, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y las condiciones económicas de puesto de / trabajo recogidas en el Convenio. En los casos de movilidad normal, se seguirá la normativa existente recogida en Convenio, justificando en todo caso la excepción.

b) Traslado a las Sociedades participadas por Enasa, según se detalla a continuación:

Fábrica de Madrid

El personal podrá ser trasladado desde Fábrica de Madrid (Barajas) al Centro de Torrejón de CKD o viceversa, a la Fábrica de Motores ubicada en Torrejón o viceversa, y a la Sociedad Financiera ubicada en Madrid capital, o viceversa, respectivamente, además de la movilidad de Oficinas Centrales a Fca. de Madrid.

Los turnos de comida tendrán una duración de 45 minutos, y la salida se establece a las 16,45, debiéndose recuperar los retrasos como consecuencia de la aplicación del horario flexible, y en consecuencia para este personal se fija la salida a las 17 y 17'15 horas.

Esta jornada conlleva transporte en las condiciones actuales, salvo para el horario flexible, manteniéndose los / autocares en el horario normal, en los que entran a las 8 y salen a las 16'45.

La aplicación de este horario supone, para el personal de jornada interrumpida, jornada de 40 horas semanales, como máximo, es decir, no trabajar ningún sábado ni festivos.

7º.- RECONVERSION PROFESIONAL

Este punto, en la línea del Plan 1.2.5 se amplia en lo siguiente;

Se aceptan las condiciones de reconversión profesional, dejando a salvo los derechos personales que contempla el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones de la reconversión serán las siguientes:

Pegaso
EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S. A.

6º.- JORNADA ENTERRUMPIDA.

Se acuerda la distribución de las horas de trabajo del personal "Empleado", es decir, el no directamente relacionado con la producción y el administrativo en idénticas condiciones, más en concordancia con / los horarios establecidos en gestiones comerciales, financieras y de administración que permita una mayor eficacia en la gestión, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Esta medida afectará al personal "Empleado" que sus funciones no estén vinculadas a un proceso productivo en turno de trabajo continuado.

Las condiciones serán las siguientes:

- El personal afectado dispondrá de comedores en la Empresa con auto-servicio. El coste de la manutención será con cargo a la Empresa.

- El horario de esta jornada podría fijarse por la Dirección como horario flexible (se aplicará no por minuto, sino coincidiendo en los cuartos).

- La hora de entrada será las 8 de la mañana y en aplicación del horario flexible podrá entrarse a las 8'15 ó las 8'3o horas.

Pegaso
EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S. A.

Si en el futuro se reestablece la necesidad de mantener una Oficinas Central - sede social - en Madrid capital, los servicios correspondientes se podrán trasladar desde Fábrica de Madrid.

Fábrica de Barcelona

En ésta, el traslado, podrá producirse entre Zona Franca y Matacas o viceversa, entre Zona Franca y Jorsa y entre Zona Franca y la Sociedad Financiera ubicada en el área de Barcelona capital.

En los traslados a Jorsa, el personal será seleccionado de acuerdo con los criterios generales de este pacto para trasladados, pero tomándose en consideración el domicilio próximo a Jorsa. A igualdad de idoneidad, el más moderno, nunca con más de 10 años de antigüedad y excluyendo los mayores de 50 años y más de 25 en la empresa. En todo caso, la sustitución del personal actual se hará con el solape necesario, nunca superior a tres meses.

Fábrica de Valladolid

No está afectada por estos traslados.

Condiciones de los traslados:

1ª - Conocimiento previo por el Comité - como mínimo un mes - del organigrama funcional y sectorial, tanto de los nuevos centros como de los existentes.

2ª - Conocimiento previo por el Comité de las calificaciones laborales y funciones de los puestos a ocupar, como de los existentes.

3ª - No ocasionar cambio de domicilio para el trabajador.

4ª - Conocimiento previo por el Comité de las características que han de reunir los candidatos.

Criterios de selección:

- Idoneidad determinada por la Dirección, mediante la elaboración de una ficha profesiográfica (psicotécnica, médica y profesional) de:

1) Colectivos homogeneos.

2) Otros colectivos.

Cuando los seleccionados sean más que los puestos a cubrir:

5º.- EFICACIA DEL SISTEMA PRODUCTIVO.

En materia de productividad se acuerda una implantación sistemáticas de nuevos métodos, y como consecuencia de est os, nuevos tiempos. En lo que se refiere a la revisión de los métodos y tiempos existentes, se aplicará estrictamente la legalidad vigente, todo ello a iniciativa de la Dirección y sin perjuicio de los derechos que corresponden a los Comité de Empresa. Ello conlleva:

- Cumplimentación por parte del personal de las normas sobre control de presencia.

- Establecimiento de los períodos de adaptación, con duración máxima de dos semanas, previa la reconversión profesional cuando fuere necesario, garantizándose a los trabajadores durante este período las percepciones según Convenio.

- Cuando existan sustituciones de métodos y en su caso de tiempos, el nuevo sistema resultante será el que se derive de la aplicación estricta del presente acuerdo.

Todas estas medidas son simultaneas y complementarias de las que en base al plan de organización y reconversión de los Centros de Trabajo y sus productos se está llevando a cabo, como consecuencia de la reestructuración de Enasa en función de los acuerdos III.

Por este acuerdo queda establecida la norma para absorber los paros tecnológicos que puedan producirse durante la vigencia del Plan 1.2.5.

Son medidas generales para la aplicación:

Presentación al Comité del correspondiente informe que contendrá las razones que conlleva estas medidas. El Comité emitirá informe, de acuerdo con la legalidad vigente, cuando en base a las razones objetivas que generen los paros tecnológicos que necesiten ser absorbidos con cargo al Seguro de Desempleo, estime que existen irregularidades en cuanto a su necesidad, aplicación o desarrollo.

Antes de aplicar la suspensión se propiciará el traslado del personal idóneo a otros puestos de trabajo. El resto del personal afectado se incorporará al Seguro de Desempleo por el plazo máximo de seis meses, y no podrá ser / objeto de nueva regulación en un plazo de 365 días del final del período anterior.

Durante el desempleo podrá aplicarse la reconversión profesional en los casos que fuera preciso.

Los traslados referidos se harán siguiendo lo pactado.

Al personal en desempleo, con independencia de las prestaciones que el Seguro de Desempleo estipule en cada momento, la empresa garantizará el 95% de sus percepciones totales que correspondiera al trabajador estando en activo. Este período de desempleo contará como período de trabajo a efectos de antigüedad en la empresa.

1 - La voluntariedad, que de exceder del número serían los de más antigüedad en la Empresa.

2 - Los de menor antigüedad en la Empresa.

A igualdad de antigüedad, el más moderno en la categoría.

LIMITACIONES:

- Los mayores de 50 años y más de 25 años de antigüedad, cuando exista otro personal idóneo, salvo que sean voluntarios.

Condiciones que comporta el traslado

1 - Reconocimiento de la antigüedad en Ensa.

2 - Como mínimo cotizarán por sus actuales grupos de la Seguridad Social. Serán asimilados a la categoría de origen en su respectivo centro de trabajo a efecto de cotización de Seguridad Social y al grupo correspondiente a dicha categoría en cuanto a efectos económicos del Convenio.

3 - Conservación de las percepciones que experimentarán en el futuro el mismo crecimiento salarial del grupo de origen según punto nº 2 de este apartado.

4 - Se estudiarán por la Dirección los casos excepcionales de inadaptación involuntaria.

5 - Transporte en las condiciones actuales.

6 - Negociación única de los Convenios de las distintas sociedades representadas en el Comité Intercentros. Lo que supone desde 1981 Convenio único en Jorsa, Matacás y Enasa.

7 - Comité Intercentros único. La composición será la actual ampliada en el número de dos miembros por cada centro que se incorpore en virtud del presente acuerdo. Este Comité podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones por Asesores Sindicales de las Centrales más representativas.

8 - El plus de traslado a Zona Franca se consolida "ad personam".

9 - Garantía jurídica que comporta la vuelta a la Empresa de origen en los casos de crisis irreparable.

En el caso de la empresa Matacas, el Comité Intercentros ante la posibilidad de traslados desde Enasa, estime que sería necesaria una fusión de empresas, en base al espíritu de lo pactado en el Plan 1.2.5. para el supuesto contrario.

3º.- IMPLANTACION DE TERCEROS TURNOS.

Se acuerda, para obtener el máximo de horas de trabajo, dentro de una razonada utilización de los medios productivos, y para conseguir una productividad COMPETITIVA, la implantación automática de terceros turnos mediante la rotación, para que ningún trabajador esté más de dos semanas en el turno de noche o tarde, a no ser / que sea con carácter voluntario, en dias laborables y en jornadas continuadas.

Este acuerdo se suscribe en la línea de los Convenios Colectivos de Enasa, que han tenido siempre los tres turnos reconocidos.

El Comité será informado por la Dirección de que se / van a utilizar cualquiera de dichos turnos, previo a su implantación, si bien, ante cualquier irregularidad, dicho Comité, mantiene todas sus acciones y derechos.

El plus de nocturnidad será el del Estatuto salvo condiciones más favorables.

4º.- SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS.

Se acuerda agilizar los trámites de la suspensión temporal de empleo, no solamente en función del paro tecnológico en el punto 1.4. del Plan 1.2.5., sino también en los casos que se deriven de la implantación de nuevas / producciones o creación de nuevas empresas o centros de trabajo. En consecuencia:

0012 J. CANO

ANEXO Nº 5

PLAN DE REESTRUCTURACION DE ENASA

PLAN 1.2.5.

RELACIONES LABORALES

ANEXO Nº 6

AMPLIACION PLAN 1.2.5.

f) El comité Intercentros y los comités de centros podrán disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

g) Por razonés de interés general, la Dirección a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo, con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asambleas en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.

ANEXO Nº 5

PLAN DE REESTRUCTURACION DE ENASA

PLAN 1.2.5.

RELACIONES LABORALES

Reunidos los abajos firmantes: Dirección, Comisión Negociadora y Asesores, tras la celebración de iferentes reuniones, a fin de concretar la aportación de los trabajadores al desarrollo y puesta en práctica del Plan 1.2.5., llegan a los acuerdos que más abajo se señalan.

Los firmantes coinciden en la imperiosa necesidad de que exista la voluntad por parte de todos, que ayude a superar la grave situación de la Empresa, por lo que se hace un llamamiento expreso al esfuerzo y colaboración de todos que haga posible la salida de esta situación y permita la continuidad y viabilidad de la Empresa, así como los niveles de empleo.

Por otra parte, y teniendo en cuenta el acuerdo de principio que ha suscrito entre la Compañía americana International Harvester, la Empresa Nacional de Autocamiones, S.A. y el INI, por el cual participará I.H. en el 35 % del capital social de ENASA, con lo que se abre a la Empresa la oportunidad de desarrollar un ambicioso proceso de cooperación reforzando la actual gama de vehículos PEGASO con niveles de producción competitivos con los principales fabricantes internacionales, y siendo parte destacada de dicho acuerdo además de la anterior participación, el desarrollo de una nueva planta industrial para la fabricación de 100.000 motores diesel al año, queda solucionado por todo lo anterior, favorablemente para los trabajadores, el problema del empleo, en las actuales factorias de ENASA, y no sólo en los centros de Madrid y Valladolid, sino en Zona Franca, con lo que se resuelve favorablemente el problema del empleo de Sagrera y Matacás.

ACUERDOS

1.– En materia de empleo y mantenimiento de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación de crisis de esta Empresa y las previsiones en los próximos años, se acuerdan las siguientes medidas, según el desarrollo expresado en este documento.

1.1. Ceses voluntarios, al amparo de lo previsto en el Art. 45 del Real I Decreto 17/77 de 4 de marzo de Relaciones Laborales, durante 1980.

1.2. Excedencias pactadas durante 1980.

1.3. Reducción de jornada (Expediente de regulación de empleo) para 1980, 1981 y 1982.

1.4. Suspensión temporal de los contratos en función del paro tecnológico que en el desarrollo productivo pueda producirse.

1.5. Plan de jubilación anticipada.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación de estas medidas serán amortizables, así como las que sean consecuencia de la erosión natural de la plantilla.

1.1. Se acuerda que en los ceses voluntarios con indemnización acordados según el Art. 45 del Real Decreto Ley 17/77 de 4 de Marzo de Relaciones de Trabajo o Legislación que los sustituya, se garantizará una indemnización de dos meses de salario por año de antigüedad, con el tope de 42 mensualidades y calculadas éstas como resultado de dividir las remuneraciones brutas totales por 12 mensualidades. A esta medida no podrán acogerse el personal procedente de la Formación Profesional o de contratos temporales o situación de prácticas que no acredite una antigüedad mínima de 3 años.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, se fijará un mínimo para la determinación de estas indemnizaciones.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa se niegue a aceptar el cese con indemnización solicitado voluntariamente, por ser casos especiales de difícil sustitución, se tratará de encontrar una solución entre la Dirección, el interesado y el Comité de Empresa.

1.2. Se establece un plan de excedencias voluntarias para 1980, por un período mínimo de 2,3 ó 4 años, y con una prima convenida por la excedencia de:

- 2 años ..... : 6 mensualidades según convenio.
- 3 años ..... 7 mensualidades según convenio.
- 4 años ..... 8 mensualidades según convenio.

Estas excedencias se solicitarán mediante el procedimiento habitual. Se establece la garantía de la inmediata incorporación al puesto de trabajo de su categoría en el momento de cumplirse dicha excedencia. Caso de no reincorporarse en la fecha prevista, quedarán rescindidas las relaciones laborales.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa se niegue a aceptar la excedencia voluntaria con prima, por ser casos especiales de difícil sustitución, se tratará de encontrar una solución entre la Dirección, el interesado y el Comité de empresa.

Las mensualidades se entenderán como el resultado de dividir las remuneraciones brutas totales por 12.

1.3. Se acuerda con el informe favorable a los Comités de Empresa que la Dirección presente ante la Dirección General de Empleo, un expediente de reducción de jornada para 1980 de las características siguientes:

1.3.1. Se establecerá un calendario que suponga la aplicación del desempleo a 33 % de los días laborales, durante un período de 6 meses.

1.3.2. Se agarantizan el 95 % de las percepciones totales correspondientes a los días incluidos en el desempleo.

1.3.3. En función de la producción y comercialización la Dirección de la

rías se reintegrarán a la masa salarial de 1981.

b) Equiparar condiciones económicas de los porteros de Valladolid a los del resto del Grupo.

c) En todos los centros del Grupo se primará con 72.000,-Ptas. la situación de invalidez permanente.

d) El tiempo de lactancia será de una hora continuada, al principio o al término de la jornada.

e) Reconocer categorías cuando exista fallo de Magistratura favorable a las percepciones, siempre que no se cambie de grupo profesional.

f) Adecuación de los pluses y horas extras según el Estatuto de los Trabajadores, en aquellos Centros de Trabajo que los tengan por debajo.

g) Las jornadas en días festivos de acuerdo con el calendario laboral serán premiadas con 1.000,-Ptas. cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los correturnos y voluntario para el resto.

11°.– ASPECTOS SINDICALES

a) Todos los centros de trabajo y sociedades a las que afecten los presentes acuerdos, es decir, ENASA y sus fábricas de Madrid, Barcelona, Valladolid y las Oficinas Centrales, Enasa Internacional de Motores, la Financiera, Jorsa y Matacás, se regirán por el punto 6 que se refiere a "condiciones que comporta el traslado".

b) El Comité Intercentros representará a todas las empresas relacionadas en el párrafo a).

c) Con relación a los derechos sindicales, se establece la dedicación plena a tiempo total, de los Presidentes y Secretarios de los Comités en los centros donde ya tenían reconocido este derecho, y en la medida que justifiquen la utilización de tiempo para razones de representación laboral propias de la Empresa, del personal afecto a las comisiones permanentes de cada Comité.

A efectos de justificación, se procederá por el Presidente o Secretario del Comité respectivo a efectuarla ante la Dirección.

d) El Presidente del Comité Intercentros y en su caso el Secretario, previa comunicación a la Dirección, y si no hay objeción, podrá convocar a sus miembros en horas de trabajo.

e) Los Presidentes y Sercretarios de los Comités de Centro, podrán utilizar en cada caso, la fotocopiadora para reproducir documentos, para reparto intercentros. Asímismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex, o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

7º.– RECONVERSION PROFESIONAL

Este punto, en la línea del Plan 1.2.5. se amplia en lo siguiente:

Se aceptan las condiciones de reconversión profesional, dejando a salvo los derechos personales que contempla el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones de la reconversión serán las siguientes:

a) Voluntaria para los mayores de 50 años o 25 de antigüedad en la Empresa.

b) Obligatoria y en grado de perfeccionamiento, reciclaje o simple adaptación de nuevo puesto, para el personal directo, indirecto o empleado.

c) Todo el personal reconvertido, mantendrá las percepciones que tuviera en su categoría de origen en cuanto que sean más beneficiosas que las del nuevo puesto ocupado, y percibirá también las sucesivas modificaciones de las percepciones de la categoría de origen antes referida, excepto la prima o premio que será la regulada en Convenio.

Las garantías salariales durante el período de reconversión serán las del promedio de los tres últimos meses.

En la hoja salarial correspondiente, se consignará la categoría profesional de origen, haciéndose constar mediante nota, la nueva categoría procedente de reconversión.

A efectos de tarifación a la Seguridad Social no podrá ser perjudicado.

d) La reconversión se efectuará a través de los Organismos Oficiales de Formación Profesional –Instituto Nacional de Empleo y medios propios–.

Los gastos económicos que pueda ocasionar al trabajador la aplicación de este punto, correrán a cargo de la Empresa o del Organismo concertado si procediera.

8º.– REVISION SALARIAL PARA 1982

La revisión salarial para 1982 será el 80 % del IPC previsto para ese año, con la revisión semestral correspondiente que garantizará el 80 % del IPC real.

9º.– JORNADA LABORAL

La jornada laboral para 1982 será de 1.880 horas.

La jornada laboral para 1983 será de 1.840 horas.

Los calendarios laborales se tramitarán según el Estatuto. Las vacaciones serán de 30 días naturales, salvo acuerdo en contrario.

10º.– ASPECTOS VARIOS

a) Ante las dificultades que presenta la aplicación de los 44 millones revisados según establece el Plan 1.2.5. para equiparación de catego-

Empresa manifiesta que el expediente será aplicado teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de las áreas comercial, técnica y de administración, que se justificarán previamente ante el Comité de Empresa.

Igualmente se acepta para los años 1981 y 1982 un expediente de reducción de jornada para cada año, si bien el Comité se reserva su informe definitivo en función de la evolución de la marcha económica de la Empresa, y a tal efecto la Comisión del Comité para el Plan 1.2.5. contemplada en el punto 10 se reunirá con la Dirección para tratar de este tema en el mes de diciembre del año 1980 y 81, respectivamente.

Las características de estos expedientes serán las mismas que las del expediente de 1980, es decir las que se expresan en los puntos 1.3.1., 1.3.2. y 1.3.3. .

1.4. SUSPENSIONES TEMPORALES DE EMPLEO

En la fecha que se determine por la Dirección de la Empresa, los trabajadores afectos al Centro de Trabajo de la Sagrera y Matacás, pasarán a formar parte de la plantilla de Zona Franca. Una vez hecho ésto, dichos trabajadores podrán ser objeto de una suspensión temporal de empleo y por un período máximo de 6 meses, acogiéndose durante dicho período al seguro de desempleo y percibiendo su subsidio correspondiente y el complemento por parte de la empresa, hasta garantizar el 95 % de sus percepciones totales.

Finalizado dicho período, se reincorporarán nuevamente al Centro de Zona Franca.

Excepcionalmente la medida de suspensión temporal de empleo se podrá aplicar a aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en secciones en las que por razones de carácter tecnológico o derivadas de la producción así lo exijan, reservándose los Comités emitir informe favorable o no, según la justificación, y en todo caso las condiciones económicas y de tiempo, serán las señaladas anteriormente.

En ningún caso los trabajadores que hayan sido objeto de esta regulación lo podrán volver a ser hasta transcurrido un plazo de 182 días, del final del período anterior.

1.5. PLAN DE JUBILACIONES ANTICIPADAS

Se acuerda que la Dirección proceda a solicitar del Ministerio de Trabajo, para el año 1980, la autorización de las jubilaciones anticipadas para el personal de 59 años o más, excepto en el centro de trabajo de Sagrera y Matacás, que comprenderá a los 57 años cumplidos. La edad al presentarse el expediente ante la Autoridad Laboral será la que se tomará en cuenta para su inclusión en el mismo.

El coste de jubilación anticipada correrá a cargo del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, en el tope máximo de financiación previsto legalmente, para el personal de 60 años o más, exceptuando la duración reglamentaria

del período correspondiente al desempleo y para el resto por cuenta de la Empresa y se complementará hasta el 100 % de las percepciones totales brutas, mediante un complemento fijo y no absorbible que contemplará las remuneraciones correspondientes al período de 12 meses que finaliza el 29 de febrero, siempre que la jubilación se presente antes del 1° de abril, ajustándose los 12 meses, ante un eventual retraso con este criterio.

Excepcionalmente se considerarán aquellos casos que con 56 años cumplidos, se acredite su incapacidad grave para el trabajo, por los servicios médicos de empresa, y que sean propuestos por los Comités de Seguridad e Higiene.

2.– MOVILIDAD Y PLANES DE RECONVERSION

Las partes coinciden en que la ejecución de los planes de reestructuración previstos van a conllevar la necesaria movilidad entre los diferentes puestos de trabajo, así como el pase de trabajadores Indirectos a Directos. Por ello, y a fin de que tal proceso produzca los mínimos conflictos, se establece que todos los cambios de puesto de trabajo, se harán siempre siguiendo las normas legales y lo establecido en el vigente Convenio Colectivo. En las excepciones, para su aplicación se precisará el informe favorable del Comité de Empresa.

La movilidad se podrá producir dentro de cada Centro de Trabajo y entre los Centros de ENASA, dentro de una misma ciudad, con la exclusión de los trasladados a Fca. Sagrera, que no se producirán, en base al previsto cierre inmediato de dicha Factoria.

La movilidad supone la aceptación en función de la producción de posible implantación de terceros turnos, si el trabajo lo requiere y previa comunicación de su necesidad y justificación por la Dirección ante el Comité de Empresa.

En caso de desacuerdo del Comité de Empresa, se someterá a la Autoridad Laboral.

Igualmente los citados planes van a significar la reconversión de Empleados a Directos, con arreglo a un plan de Reconversión Profesional que se establecerá en sus líneas generales y cantidades globales. Para poder ser aplicado deberá ser informado favorablemente por el Comité de Empresa.

La aplicación en el tiempo, se hará según lo programado en el acuerdo inicial, y cualquier desacuerdo derivado de ésta, será sometido con resolución firme a un árbitro designado por ambas partes, o en su defecto a la Autoridad Laboral. Entendiéndose por tal en Cataluña La Conselleria de Traball de la Generalitat.

3.– PROMOCIONES

Cualquier reconocimiento de derechos económicos por razón de las funciones que se realizan o del puesto de trabajo, no tendrán efectos económicos hasta el 1° de enero del año siguiente, si se produce en el 2°

estrictamente la legalidad vigente, todo ello a iniciativa de la Dirección y sin perjuicio de los derechos que corresponden a los Comités de Empresa. Ello conlleva:

– Cumplimentación por parte del personal de las normas sobre control de presencia.

– Establecimiento de los períodos de adaptación, con duración máxima de dos semanas, previa la reconversión profesional cuando fuere necesario, garantizándose a los trabajdores durante este período las percepciones según Convenio.

– Cuando existan sustituciones de métodos y en su caso de tiempos, el nuevo sistema resultante será el que se derive de la aplicación estricta del presente acuerdo.

Todas estas medidas son simultáneas y complementarias de las que en base al plan de organización y reconversión de los Centros de Trabajo y sus productos se está llevando a cabo, como consecuencia de la reestructuración de Enasa en función de los acuerdos IH.

6°.– JORNADA INTERRUMPIDA

Se acuerda la distribución de las horas de trabajo del personal "Empleado", es decir, el no directamente relacionado con la producción y el administrativo en idénticas condiciones, más en concordancia con los horarios establecidos en gestiones comerciales, financieras y de administración que permita una mayor eficacia en la gestión, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Esta medida afectará al personal "Empleado" que sus funciones no estén vinculadas a un proceso productivo en turno de trabajo continuado.

Las condiciones serán las siguientes:

–El personal afectado dispondrá de comedores en la Empresa con autoservicio. El coste de la manutención será con cargo a la Empresa.

– el horario de esta jornada podría fijarse por la Dirección como horario flexible (se aplicará no por minuto, sino coincidiendo en los cuartos).

– La hora de entrada será las 8 de la mañana y en aplicación del horario flexible podrá entrarse a las 8,15 o las 8,30 horas.

Los turnos de comida tendrán una duración de 45 minutos, y la salida se establece a las 16,45, debiéndose recuperar los retrasos como consecuencia de la aplicación del horario flexible, y en consecuencia para este personal se fija la salida a las 17 y 17,15 horas.

Esta jornada conlleva transporte en las condiciones actuales, salvo para el horario flexible, manteniéndose los autocares en el horario normal, en los que entran a las 8 y salen a las 16,45.

La aplicación de este horario supone, para el personal de jornada interrumpida, jornada de 40 horas semanales, como máximo, es decir, no trabajar ningún sábado ni festivos.

el turno de noche o tarde, a no ser que sea con carácter voluntario, en días laborables y en jornadas continuadas.

Este acuerdo se suscribe en la línea de los Convenios Colectivos de Enasa, que han tenido siempre los tres turnos reconocidos.

El Comité será informado por la Dirección de que se van a utilizar cualquiera de dichos turnos, previo a su implantación, si bien, ante cualquier irregularidad, dicho Comité, mantiene todas sus acciones y derechos.

El plus de nocturnidad será el del Estatuto salvo condiciones más favorables.

4º.– SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS

Se acuerda agilizar los trámites de la suspensión temporal de empleo, no solamente en función del paro tecnológico en el punto 1.4. del Plan 1.2.5., sino también en los casos que se deriven de la implantación de nuevas producciónes o creación de nuevas empresas o centros de trabajo. En consecuencia:

Por este acuerdo queda establecida la norma para absorber los paros tecnológicos que puedan producrse durante la vigencia del Plan 1.2.5.

Son medidas generales para la aplicación:

Presentación al Comité del correspondiente informe que contendrá las razones que conlleva estas medidas. El Comité emitirá informe, de acuerdo con la legalidad vigente, cuando en base a las razones objetivas que generen los paros tecnológicos que necesiten ser absorbidos con cargo al Seguro de Desempleo, estime que existen irregularidades en cuanto a su necesidad, aplicación o desarrollo.

Antes de aplicar la suspensión se propiciará el traslado del personal idóneo a otros puestos de trabajo. El resto del personal afectado se incorporará al Seguro de Desempleo por el plazo máximo de seis meses, y no podrá ser objeto de nueva regulación en un plazo de 365 días del final del período anterior.

Durante el desempleo podrá aplicarse la reconversión profesional en los casos que fuera preciso.

Los traslados referidos se harán siguiendo lo pactado.

Al personal en desempleo, con independencia de las prestaciones que el Seguro de Desempleo estipule en cada momento, la empresa garantizará el 95 % de sus percepciones totales que correspondiera al trabajador estando en activo. Este período de desempleo contará como período de trabajo a efectos de antigüedad en la empresa.

5º.– EFICACIA DEL SISTEMA PRODUCTIVO

En materia de productividad se acuerda una implantación sistemática de nuevos métodos, como consecuencia de estos nuevos tiempos, en lo que se refiere a la revisión de los métodos y tiempos existentes, se aplicará

semestre, y desde el 1º de julio de ese mismo año, si es el primer semestre. La fecha de la reclamación es la que surte efectos en el caso de que se reconozcan los derechos.

El reconocimiento de los derechos económicos de la categoría implica el reconocimiento también de la categoría, sin efecto retroactivo, es decir, que será lo que surja a partir del momento de la entrada en vigor de este acuerdo.

Todo ello dentro de los planes de reorganización, derivados de la reestructuración de la Empresa.

4.– TRANSFERENCIA GRUPO EMPRESA

La Empresa transferirá manteniendo únicamente durante los años 80 y 81, la subvención con carácter inmodificable que cada Centro tenga establecida, todo lo referente a las actividades del Grupo de Empresa en cada Centro y en la Fábrica de Madrid, incluida la piscina de empleados. A tales efectos se constituirá por el Comité a los trabajadores una Asociación con personalidad jurídica, con el fin de que a la misma se le puedan hacer la transferencia de las responsabilidades que se derivan de las actuaciones del Grupo de Empresa, así como de los bienes que son propiedad del mismo o que en concepto de cedidos por la Empresa, viene disfrutando hasta la fecha.

5.– JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo se concreta en el número efectivo de horas a realizar en los años 1980, 81 en 1.920 horas anuales de trabajo efectivo, independientemente de las vacaciones que en el calendario pueda establecerse y planificarse. Desde 1982, la jornada anual efectiva se reducirá a 1.880 horas de trabajo efectivo, siempre y cuando este número de horas sea el nivel promedio del sector de automoción.

6.– PRODUCTIVIDAD

Con el fin de alcanzar niveles de coste competitivos, tanto en el mercado nacional como internacional, se establece como cota de objetivo inmediato, el alcanzar niveles medios de productividad parecidos a los de la media del sector, partiendo de un grado semejante de utilización de medios que éste utilice.

Se hace por ello absolutamente necesario, corregir las variables que permita un mejor aprovechamiento de los recursos técnicos y humanos, y con este fin, en este caso, se crea una Comisión Paritaria, entre la Dirección y el Comité que tendrá como objetivo hacer un estudio y aplicación de nuevos métodos de trabajo que permitan obtener incrementos reales de productividad.

Esta Comisión definirá un plan de incremento anual de productividad, desarrollando su tarea de análisis, sobre tres ejes fundamentales, sin perjuicio de otros:

a) nuevas tecnologías.

b) nuevos métodos y en consecuencia de éstos los tiempos resultantes. Todo ello sin perjuicio de lo ya establecido en el Convenio Colectivo.
c) grado de cumplimentación de los métodos establecidos.

Como consecuencia de lo anterior se adoptarán aquellas medidas necesarias en las líneas de producción, procesos y gamas de productos a través de la Comisión Paritaria que estará integrada por:

- Representantes de la Dirección de la Empresa:
  1 de la Dirección de la Fca.
  2 de Ingeniería.
  1 de la Dirección de Relaciones Industriales.
  1 de la Dirección de Administración de Fca.-
  1 del Departamento de Relaciones Industriales.
- Representantes de los trabajadores:
  6 miembros del Comité de Empresa.

7.– Los alumnos becados que han venido cursando estudios y que han llegado a la finalización de los mismos, serán ingresados en la plantilla de ENASA, en sus respectivos Centros, a la firma de este acuerdo. Los que están matriculados de convocatorias anteriores a la firma de este acuerdo, ingresarán en el mes de septiembre del año que finalicen sus estudios.

Se analizará con el Comite de Empresa, la conveniencia o no de reimplantar dichas convocatorias en los Centros de ENASA donde habian existido.

Caso de optar por la reimplantación en Madrid y Barcelona, para dar el mismo tratamiento a todos los Centros se reimplantaría también en Valladolid, donde nunca habían existido dichas convocatorias.

8.– LIMITACION SALARIAL

Se establece para 1980 un incremento salarial del 10 % sobre las tablas salariales, lo que supondría aproximadamente un 8,49 % de la masa salarial bruta, si bien este cálculo no afecta a la aplicación del 10 % antes mencionado.

Para 1981, se acuerda un incremento en las tablas salariales de 2 puntos menos del IPC previsto para dicho año, ello independiente de la revisión semestral que deberá efectuarse con carácter automático si el IPC real supera la mitad de lo previsto para dicho año, y se aplicará desde 1 de enero de 1981.

Si el resultado del ejercicio económico de la Empresa en el año 1980 fuera de signo positivo, o próximo a esta cota, se reunirá una vez conocido éste, la Comisión del punto 10 con la Dirección de la Empresa para revisar la subida salarial del año 1981.

9.– DERECHOS SINDICALES

Quedan consolidados los derechos sindicales reconocidos en el actual convenio colectivo.

1 La voluntariedad, que de exceder del número serían los de más antigüedad en la Empresa.

2 Los de menor antigüedad en la Empresa.

A igualdad de antigüedad, el más moderno en la categoría.

LIMITACIONES:

Los mayores de 50 años y más de 25 años de antigüedad, cuando exista otro personal idóneo, salvo que sean voluntarios.

Condiciones que comporta el traslado

1- Reconocimiento de la antigüedad en Enasa.

2- Como mínimo cotizarán por sus actuales grupos de la Seguridad Social. Serán asimilados a la categoría de origen en su respectivo centro de trabajo a efecto de cotización de Seguridad Social y al grupo correspondiente a dicha categoría en cuanto a efectos económicos del Convenio.

3- Conservación de las percepciones que experimentarán en el futuro el mismo crecimiento salarial del grupo de origen según punto nº 2 de este apartado.

4- Se estudiarán por la Dirección los casos excepcionales de inadaptación involuntaria.

5- Transporte en las condiciones actuales

6- Negociación única de los Convenios de las distintas sociedades representadas en el Comité Intercentros. Lo que supone desde 1981 Convenio único en Jorsa, Matacás y Enasa.

7- Comité Intercentros único. La composición será la actual ampliada en el número de dos miembros por cada centro que se incorpore en virtud del presente acuerdo. Este Comité podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones por Asesores Sindicales de las Centrales más representativas.

8- El plus de traslado a Zona Franca se consolida "ad personam".

9- Garantía jurídica que comporta la vuelta a la Empresa de origen en los casos de crisis irreparable.

En el caso de la empresa Matacás, el Comité Intercentros ante la posibilidad de traslados desde Enasa, estima que sería necesaria una fusión de empresas, en base al espíritu de los pactado en el Plan 1.2.5. para el supuestos contrario.

3º.– IMPLANTACION DE TERCEROS TURNOS

Se acuerda, para obtener el máximo de horas de trabajo, dentro de una razonada utilización de los medios productivos, y para conseguir una productividad COMPETITIVA; la implantación automática de terceros turnos mediante la rotación, para que ningún trabajador esté más de dos semanas en

Fábrica de Madrid

El personal podrá ser trasladado desde Fábrica de Madrid (Barajas) al Centro de Torrejón de CKD o viceversa, a la Fábrica de Motores ubicada en Torrejón o viceversa, y a la Sociedad Financiera ubicada en Madrid capital, o viceversa, respectivamente, además de la movilidad de Oficinas Centrales a Fca. de Madrid.

Si en el futuro se reestablece la necesidad de mantener una Oficina Central –sede social– en Madrid capital, los servicios correspondientes se podrán trasladar desde Fábrica de Madrid.

Fábrica de Barcelona

En ésta, el traslado podrá producirse entre Zona Franca y Matacás o viceversa, entre Zona Franca y Jorsa y entre Zona Franca y la Sociedad Financiera ubicada en el área de Barcelona capital.

En los traslados a Jorsa, el personal será seleccionado de acuerdo con los criterios generales de este pacto para traslados, pero tomándose en consideración el domicilio próximo a Jorsa. A igualdad de idoneidad, el más moderno, nunca con más de 10 años de antigüedad y excluyendo los mayores de 50 años y más de 25 en la empresa.

En todo caso, la sustitución del personal actual se hará con el solape necesario, nunca superior a tres meses.

Fábrica de Valladolid

No está afectada por estos traslados.

Condiciones de los traslados:

1ª Conocimiento previo por el Comité –como mínimo un mes– del organigrama funcional y sectorial, tanto de los nuevos centros como de los existentes.

2ª Conocimiento previo por el Comité de las calificaciones laborales y funciones de los puestos a ocupar, como de los existentes.

3ª No ocasionar cambio de domicilio para el trabajador.

4ª Conocimiento previo por el Comité de las características que han de reunir los candidatos.

Criterios de selección:

–Idoneidad determinada por la Dirección, mediante la elaboración de una ficha profesiográfica (psicotécnica, médica y profesional) de:

1) Colectivos homogéneos.
2) Otros colectivos.

Cuando los seleccionados sean más que los puestos a cubrir:

a los efectos de legitimar y reconocer la presencia de las secciones sindicales a nivel de Empresa, ambas partes manifiestan que, serán reconocidas y legitimadas siempre que el nivel de afiliación a dicha Central, supere o iguale el porcentaje establecido en el Convenio.

Los Delegados Sindicales serán oidos por la Dirección de la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y en general, a los trabajadores; asistirán a los Comités de Empresa con voz y voto, siempre que éstos, por mayoría, admitan su presencia, y servirán de instrumento de mediación y comunicación entre las Centrales y la Dirección de la Empresa.

Serán informados y oidos acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados y les son reconocidas las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

Todo lo anterior, salvo que exista un acuerdo más favorable, y el INI asuma o lo recomiende para sus empresas.

10.– Se acuerda la constitución dentro del Comité de Empresa, de una Comisión para seguir el desarrollo de las actividades que cada una de las partes deben realizar dentro del marco definido en el Plan 1.2.5., y a este respecto, esta Comisión integrada por miembros del Comité Intercentros, con asesoramiento de las Centrales Sindicales, tendrá por misión:

1º Conocimiento, discusión y análisis del Plan 1.2.5.
2ºVigilar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan 1.2.5.
3ºConocimiento, discusión y análisis de la aplicación de los mecanismos del Plan 1.2.5.
4ºConocimiento, discusión y análisis de los programas de reconversión y los de inversión y mejora de la productividad.

Las partes coinciden en señalar que la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Reestructuración han de hacerse con la buena voluntad y cooperación de todos. Por ello, los conflictos y tensiones que surjan como consecuencia de los mismos, habrán de resolverse con la prudencia y tacto que la delicada situación de crisis de la Empresa exije. Para la resolución de los mismos, la Dirección de la Empresa desea y el Comité de Empresa está de acuerdo en que el Mando intermedio ha de jugar el adecuado papel en la búsqueda de soluciones en las discrepancias que surjan con los trabajadores a su mando como consecuencia del quehacer diario.

Al tiempo, la Dirección, como aportación expresa a lo referenciado arriba, se compromete a que sus decisiones que puedan provocar diferencias de criterios con el Comité de Empresa, no se ejecuten hasta transcurrido un plazo máximo de nueve días desde que le sea comunicado al comité tal decisión.

Si en el plazo aludido anteriormente la Dirección no hubiera contestado, siempre por escrito, con su posición definitiva, se entenderá revocada tal decisión y por lo tanto no puesta en práctica.

DISPOSICIONES FINALES

1ª.La efectividad de los anteriores acuerdos queda pendiente de que por el accionista mayoritario INI, se garantice debidamente ante la Comisión de Cumplimentación del Plan 1.2.5. los extremos que figuran en el anexo nº 1 del acta número 2 de fecha 13-12-79.

2ª. Todos los anteriores acuerdos se someterán a la aprobación de los trabajadores. Sin este requisito carecen de validez.

En los distintos Centros de Trabajo se han celebrado asambleas de trabajadores, donde quedó refrendada la aceptación de este Plan.

ANEXO Nº 6

AMPLIACION PLAN 1.2.5.

Los acuerdos a los que se llega son los siguientes:

1º.- EL PLAN 1.2.5.

El Plan 1.2.5., homologado por la Dirección General de Trabajo, por Resolución de fecha 29 de Febrero de 1980 y publicado en el BOE el 12 de Abril del mismo año, en todo lo que no se amplie por los siguientes acuerdos, se cumplirá estricta y puntualmente en sus propios términos.

A tal efecto y con referencia al crecimiento salarial de 1981, la fórmula de revisión salarial será con arreglo a lo establecido en el Plan 1.2.5., mediante la fórmula que garantice el IPC real menos dos puntos en cómputo anual. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superare al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por ciento se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero–diciembre/1981), teniendo como tope el mismo IPC real menos dos puntos en cómputo anual.

Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

el incremento porcentual de los aspectos no salariales, será el mismo que corresponda al crecimiento salarial de cada año 1981, 1982.

2.º- MOVILIDAD Y EMPLEO ALTERNATIVO

Con el fin de obtener una racionalidad en la ocupación plena de la plantilla en el presente acuerdo se establecen unas normas de traslados que permiten el empleo alternativo en los distintos Centros de Trabajo de ENASA, tanto en los actuales, como en los que se crearán como consecuencia del acuerdo INI–ENASA/IH, que se detallan en su lugar correspondiente.

Condiciones de la movilidad

a) Para los cambios de puesto de trabajo en el mismo centro, cuando la movilidad se produzca en función de reestructuración, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y las condiciones económicas de puesto de trabajo recogidas en el Convenio. En los casos de movilidad normal, se seguirá la normativa existente recogida en Convenio, justificando en todo caso la excepción.

b) Traslado a las Sociedades participadas por Enasa, según se detalla a continuación:

PROPUESTA DE CC.OO. SOBRE LA SITUACION DE ENASA

Documento de discusión y debate.

Madrid - Barcelona - Valladolid
Of. Centrales - Matacas y Jorsa

1. Introducción

Haciendo un breve balance de la evolución de ENASA, históricamente podemos afirmar que nuestra Empresa constituia todo un modelo de empresa estatal, impregnada de la ideologia, vicios y corrupciones propias de la Dictadura. La fuerte jerarquización, con inflación de mandos, las corruptelas con los proveedores, concesionarios, ... etc., deben irse eliminando, en favor de una organización más racional, más transparente, más eficaz y más profesional. Aunque estamos lejos del tipo de empresa pública que defiende nuestro Sindicato, es evidente que se han dado pasos importantes para romper dicho modelo de empresa.

2. Antecedentes

Antes de contestar a las preguntas, ¿Como esta ENASA? y ¿Cual es su futuro? se hace necesario hacer un breve recorrido por su historia más inmediata.

En lo que conocemos de los acuerdos ENASA-III, se contemplaban la reconversión y reorientación industrial de la sociedad, a través de un volumen importante de inversiones, transferencia de tecnología

desde EE.UU. ... etc. En estos momentos la ruptura de dichos acuerdos se puede considerar como definitiva, con la consiguiente necesidad de reconsiderar y analizar la situación que se ha creado.

Indudablemente, se han perdido dos preciosos años, que pueden ser más, si los responsables de ENASA y el INI, no actuan con rapidez y rigor, para llenar el vacio creado con la retirada de la multinacional IH. Ello solo se puede conseguir mediante un nuevo proyecto industrial para ENASA, que mejorando su actual capacidad productiva, no reduciéndola, le permita competir en el mercado mundial de vehículos industriales. La duda surge al plantearse las posibilidades reales de ENASA, para abordar este proyecto en solitario, y nuestra opinión al respecto es que estas posibilidades son muy limitadas, y lo serán más en el futuro próximo. Por ello se impone la incorporación de un socio a ENASA, que dote industrial, tecnológica y comercialmente este nuevo proyecto de viabilidad futura.

Los problemas surgen en el quién y el cómo del nuevo socio. Sobre el quién, nosotros estamos convencidos que la mejor opción está en Europa-

y como Sindicato exigimos participación y transparencia en las negociaciones futuras con este hipotético socio europeo. Pero es que además la idea de crear una gran corporación europea de vehículos industriales, con la fusión de varias sociedades (IVECO, REVI, Mercedes, ...etc.) esta ganando adeptos y sería positivo que esta idea cristalice con la participación directa o indirecta de ENASA.

Sin embargo, hay que plantearse ¿qué hacer? mientras se llega a un acuerdo con un nuevo socio europeo. Pues bien, creemos que hay que tener en cuenta los siguientes elementos para mejorar la situación de la Empresa:

1) Continuar y mejorar el esfuerzo exportador, cuya responsabilidad comparten de hecho la dirección de ENASA y el Gobierno. La empresa debe ofrecer calidad, precio y apoyo en infraestructura con la red comercial exterior y el Gobierno debe contribuir con la apertura de nuevos mercados en el exterior, favoreciendo el intercambio, y con exportaciones estratégicas mediante el comercio de Estado.

2) Además la evolución de ENASA esta muy ligada a la actividad económica del país, y un re-- lanzamiento de nuestra economía contribuiria positivamente sobre la empresa. Hoy, podemos afirmar, que la política económica del Gobier no es negativa para esta mejora en la activi dad industrial y de ENASA. Por ello debemos- pugnar por una política económica más agresi va que permita la reducción del paro y las - necesidades sociales y apoyar el Gobierno a- decuado para aplicarlo y desarrollarlo.

Y en este sentido habría medidas, como el a- poyo financiero a la renovación del parque de vehículos industriales, que relanzarían el - sector, reducirían la edad media de los vehí culos con sus efectos positivos sobre la se- guridad, que solo se van a dar con otra polí tica económica. Todo ello debería formar parte de una Ley que tratará de ordenar el trans-- porte en España, que contemplará el apoyo de Estado a los Ayuntamientos para renovación de la flota de transporte urbano, transporte es colar, la concesión de tarjetas, etc...

3) Finalmente se hacen necesarias otro tipo de-

medidas de carácter interno, que hay que tomarlas sin esperar la llegada de un nuevo socio. Nos referimos a las medidas para mejorar la estructura de costes de la empresa y la calidad de los productos que vendemos. Evidentemente ello va a exigir que se cumplan las inversiones comprometidas para mejoras tecnológicas, nuevos modelos o modificaciones en los existentes.

La situación de la empresa hace años nos llevó a abordar una serie de medidas laborales enmarcadas en el Plan 1.2.5 y que ha supuesto para la Empresa una mejor organización del trabajo, reducción de stock tanto en recambios como en vehículos y se abrían una cantidad importante de puestos de trabajo alternativos con los acuerdos IH-INI-ENASA sobre la construcción de la Factoría de Motores en Torrejón.

CC.OO. firmó el Plan 1.2.5 y desde nuestra óptica sindical lo valorabamos y seguimos valorándolo como positivo porque en primer lugar había tras él un proyecto industrial, con una serie de inversiones que garantizaba la viabilidad futura de la Empresa y con ella el futuro de ENASA.

En segundo lugar porque los acuerdos firmados - por CC.OO. han sido un elemento fundamental para defensa de los puestos de trabajo y los aumentos salariales similares a la media del sector.

3. Acción Sindical

Las medidas laborales que nacen con el Plan 1.-2.5 hay que valorarlas positivamente, porque el objetivo de salvaguardar el empleo se ha conseguido. La frontera entre derechos y privilegios adquiridos con el tiempo, queda en ocasiones difuminada, y la resistencia a ciertas medidas laborales se han reducido. Es función del Sindicato preveer este tipo de resistencias, en algunas ocasiones justa, y buscar la solución adecuada.

Lo anterior cobra sentido si pensamos que la capacidad industrial de ENASA exige un volumen de empleo semejante al actual, pero la distribución del mismo se debe adecuar con el objeto de que la empresa este en las condiciones óptimas para el futuro inmediato. De ello se deriva la necesidad de fijar nuestra estrategia respecto a la productividad y la reconversión profesional -

(Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre - modificación de las condiciones de trabajo), en - el marco de una acción sindical integral.

Es indudable que en estos tres años no se ha abordado la necesaria reestructuración y reconversión en la empresa.

De todos es conocido la necesidad imperiosa de acometer esta tarea porque o se ajusta la distribución de la plantilla a las necesidades de una fabricación capaz de competir o se cuestiona la supervivencia misma de la empresa.

1.- POLITICA DE EMPLEO

Consideramos que el Grupo ENASA debe mantener su volumen actual de plantilla, por ser el adecuado con la capacidad industrial instalada. Por lo tanto, la política de amortizar puestos de trabajo, seguida en los últimos años, pensamos que esta agotada. Sin embargo hay que entrar en un proceso de reconversión profesional, que con las precisas garantías, asigne los recursos humanos de la empresa a los puestos de trabajo realés de la misma y consiguiente amortización de puestos de trabajo ficticios.

Nuestro Sindicato esta en condiciones de abor-- dar esta tarea, con las siguientes premisas:

a) Necesidad de acuerdo entre empresa y comité- sobre los colectivos que se verían afectados.

b) Acuerdo sobre periodo que duraría la recon-- versión. No podemos aceptar la reconversión- permanente.

c) Acuerdo sobre categorías y salarios a percibir en el nuevo puesto de trabajo, e indemnización por una sola vez, por traslado.

d) Acuerdo sobre el tratamiento en los casos de inadaptación que se produzcan.

e) Acuerdo sobre reciclaje y programas, formación profesional, etc... de los colectivos afectados.

Todo este conjunto de premisas, y otras que puedan surgir, deben tenerse en cuenta a la hora - de concretar un acuerdo con la empresa (antigüedad, capacidad física, etc...)

Medidas coyunturales

Para adecuar la carga / capacidad de trabajo, los expedientes de regulación de empleo continuarán siendo precisos, como elemento amortiguador.

La suspensión temporal de los contratos de trabajo constituyen una modalidad de expedientes que deberemos negociar con los siguientes criterios:

a) Cuando a un trabajador se le reconvierte profesionalmente y necesita un periodo de reciclaje en alguna escuela profesional.

b) Previo a las jubilaciones anticipadas.

c) A consecuencia de modificación de instalaciones.

En cualquier otro caso que no fueran los anteriormente expuestos para nosotros sería la etiquetación psicológica y podría ocasionar despidos encubiertos o indirectos.

Por lo que respecta a la nueva contratación de trabajadores, por parte de la empresa, esta contratación debe tener el carácter de fijos de plantilla, impidiendo que se creen situaciones de empleo precario.

Consideramos que las jubilaciones anticipadas - con el 100 % del salario real deben continuar, - no tanto para amortizar puestos de trabajo, sino por considerar positiva para los trabajadores - la reducción de la edad de jubilación reglamentaria.

Productividad

Nos preocupa que la empresa tome medidas unilaterales que supongan un sobreesfuerzo de los - trabajadores.

Proponemos en cambio que la modificación de los metodos y los tiempos sea producto de una negociación. No podemos consentir situaciones de sobresaturación en algunos puestos de trabajo sin antes llegar a un acuerdo sobre las pausas o - tiempos de descanso, tiempo para el bocadillo, - etc.. Por ello consideramos la necesidad de negociar un plan para impedir medidas unilaterales que aborde inversiones y mejoras tecnológicas, organización de la producción, nuevos metodos y tiempos etc... Todo ello teniendo en cuenta que las mejoras en productividad, no puedenrecaer siempre sobre los mismos trabajadores, e impedir situaciones injustas e inhumanas.

2.- NEGOCIACION COLECTIVA

La evolución de los salarios en los últimos años respecto al IPC ha sido descendente y creemos -- llegado el momento de romper esta tendencia con- el objetivo de alcanzar para 1984 una equipara-- ción entre salarios y coste de la vida.

Evidentemente el objetivo anterior dependerá tam bien de los acuerdos que con carácter nacional o sectorial se puedan firmar en el futuro (ejemplo ANE) por los Sindicatos.

Respecto a la jornada, hay que insistir en reducciones sustanciales que nos vayan acercando al- objetivo de los trabajadores europeos de las 35 horas semanales. Vamos a defender, por lo tanto, reducciones de jornada de 40 horas para el 84 - (igual que las acordadas ya para el 83).

3.- INVERSIONES Y TECNOLOGIA

Con un periodo de cambio tecnológico acelerado,- ninguna empresa puede sobrevivir a largo plazo - si no es capaz de asimilar, investigar y aplicar las nuevas técnicas de producción y los nuevos - productos.

Por ello creemos que ENASA tiene que hacer un esfuerzo en este campo, que mejore la productividad, calidad de los productos y en definitiva la competitividad de la empresa.

Los trabajadores, especialmente cuando se nos piden sacrificios y tratándose de una empresa pública con más razón, tenemos la obligación de exigir que ENASA mejore su capacidad industrial y tecnológica. Por ello hacen falta inversiones y proyectos que la empresa deberá presentar y negociar con los representantes de los trabajadores.

Conclusiones

Consideramos que no se pueden negociar parcialmente los problemas que afectan a la empresa. Nuestra propuesta es abordar todos los problemas que afectan a los trabajadores, aunque esto no le guste a la empresa.

ABRIL 1982

LA CRISIS CREA TUS PROBLEMAS

UNIDAD Y SOLIDARIDAD PARA RESOLVERLOS

POR UN SINDICATO FUERTE

AFILIATE A CC.OO.

SECCIONES SINDICALES

CC.OO. ENASA

0084

PONENCIAS

PARA EL I CONGRESO CONSTITUYENTE DEL SINDICATO DEL METAL DE CC.OO. DE BARCELONA

Sindicato del Metal
De CC.OO. de Barcelona
C/. BAILEN, 46, bajos

ESTAS PONENCIAS han sido elaboradas por las distintas comisiones nombradas al efecto.

El Secretariado del Sindicato del Metal de CC.OO. de Barcelona, presenta, como suyas dichas ponencias a todos los afiliados.

INDICE

Ponencia de Organización 1
Ponencia de Finanzas 8
Ponencia de Prensa y Propaganda 12
Ponencia de Formación Sindical 14

PONENCIA DE ORGANIZACION

INTRODUCCION

Los trabajadores metalurgicos han constituido, dentro del conjunto de la clase obrera de Catalunya, la vanguardia de la lucha por la libertad.

La llamada "provincia" de Barcelona constituye la concentración metalurgica más importante del Estado Español y ha sabido demostrar hasta donde son capaces los trabajadores metalurgicos en la lucha por la defensa de sus reivindicaciones.

Las grandes luchas de Seat, Pegaso, Maquinista, etc., han sido durante muchos años guía y ejemplo para el resto de los trabajadores. Dentro de la lucha de los metalurgicos de Barcelona, las Comisiones Obreras han sido el motor fundamental de la movilización, tanto en las grandes fábricas como en las movilizaciones generales que el ramo ha conocido, buena muestra de ello fué la huelga del "Pequeño Metal" del año 1976.

Pero la capacidad de dirigir y encabezar la lucha de los metalurgicos por parte de CC.OO., no ha ido pareja con su capacidad organizativa. Hoy las CC.OO., del Metal de Barcelona son ya un sindicato y estos Estatutos pretenden ser la espina dorsal de un potente Sindicato metalurgico que permita a los trabajadores alcanzar sus aspiraciones, tanto las más inmediatas como las generales.

AUTONOMIA SOBRE LA ACCION SINDICAL

Artlo. 1.— El Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., al nivel que le corresponde dentro de la Confederación Sindical de la Comisión Obrera Nacional de Catalunya, tiene la exclusiva iniciativa de acción sindical, responsable y cívica, que desarrollará consolidando la experiencia positiva de una relación democratica con los trabajadores en todas las fases de la lucha y teniendo en cuenta las orientaciones fijadas por la C.S. de la C.O.N. de Catalunya, para vincular su acción sindical a la del conjunto de los trabajadores.

UNIDAD SINDICAL

Artlo. 2.— El Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., aprecia la gran importancia de la unidad sindical para el desarrollo eficaz de la lucha obrera. Solo mediante la superación de la división sindical -materializada en un Sindicato unico- podrán los trabajadores alcanzar sus objetivos finales y alumbrar una sociedad socialista.

El Sindicato del Metal de Barcelona, recogiendo lo mejor de la lucha de CC.OO., en el pasado, entiende que su política de unidad ha de expresarse en el fomento de la representación unitaria y directa surgida de las asambleas de fábrica, impulsando la coordinación de estos organismos representativos a nivel de todo el ramo.

Al mismo tiempo el Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. establecerá con los sindicatos metalúrgicos de las demás centrales sindicales las relaciones pertinentes y necesarias para el desarrollo de la unidad de acción.

En todo caso, el Sindicato, del Metal de Barcelona de CC.OO. se esforzará por erradicar de sus filas, todo asomo de sectarismo con relación a trabajadores afiliados a otras centrales sindicales.

EL MARCO DE ACCION

Artlo. 3.— Forman parte del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. todos los trabajadores metalúrgicos que lo deseen, sin distinción de ninguna clase por sus creencias políticas, filosóficas o religiosas.

Artlo. 4.— Recogiendo la tradición de lucha de los CC.OO., el Sindicato del Metal de Barcelona, se impone para su acción futura los objetivos y deberes siguientes:

a)— La defensa insistente de los intereses económicos, políticos y sociales de los trabajadores.

b)— Apoyar la defensa que de las libertades nacionales de Catalunya hace la C.S. de la C.O.N. de Catalunya.

c)— Afirmar la presencia y el protagonismo de la clase obrera en el conjunto de la sociedad, haciendo de la movilización de sus fuerzas el elemento más importante en la lucha por la democracia.

d)— Exigir la derogación de las Leyes que ahogan a los trabajadores y reclamar una legislación nueva y más democratica.

e)— Reclamar para la clase obrera el control de la Seguridad Social Mutualidades y demás organismos que son financiados por la aportación de los trabajadores.

f)— Oponerse a la política de la burguesía de solucionar las crisis cargandolas sobre las espaldas de los trabajadores. Exigir un puesto de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores. Luchar en contra de los expedientes de crisis y regulación de empleo.

El Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. rechaza todo tipo de "pacto social" por considerarlo limitativo para los derechos de los trabajadores.

g)— La conquista de una igualdad real para la mujer, la promoción, y defensa de sus derechos específicos, contra toda opresión o discriminación en razon del sexo.

h)— La defensa de los derechos específicos del joven trabajador.

ACCION SINDICAL

Artlo. 5.— Para el logro de los objetivos propuestos el Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. teniendo en cuenta las orientaciones generales de la C.S. de la C.O.N.C., impulsará las movilizaciones de los trabajadores más convenientes en cada caso, desarrollando sobre esa base las negociaciones que sean necesarias. La decisión sobre la forma de movilización, en especial la huelga, será competencia exclusiva de las CC.OO. de Empresa en el caso de que afecte a una sola empresa y del conjunto del Sindicato del Metal de que afecte a todo el ramo de Barcelona.

Artlo. 6.— La participación y consulta a los trabajadores, así como, el empleo de métodos democraticos presidirán toda la acción sindical del Sindicato del Metal de Barcelona de CC. OO. tanto en la elaboración de las plataformas como de las reivindicaciones en general.

El respeto a las decisiones tomadas por los trabajadores en las Asambleas, en tanto hayan sido tomadas democraticamente, será norma en la actividad del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., que pondrá además el mayor empeño en que las decisiones tengan un caracter unitario.

Artlo. 7.— La lucha por la conquista y extensión de los derechos sindicales en la empresa, constituirá máxima preocupación para el Sindicato del Metal.

Artlo. 8.— El apoyo solidario de los trabajadores ha sido causa fundamental de las victorias conseguidas en las luchas que jalonan la vida de CC.OO. Conscientes de ello el Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. pondrá el máximo empeño en sensibilizar a los trabajadores de la necesidad de la solidaridad para alcanzar los objetivos comunes a toda la clase obrera, haciendo ver que no existen causas individuales fuera de los intereses comunes. Por ello el Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. prestará toda su solidaridad para las acciones que los trabajadores emprendan de forma democratica.

DEMOCRACIA SINDICAL

Autonomía y democracia en las posiciones políticas.

Artlo. 9.— Desde sus comienzos las CC.OO. no se han limitado a la acción reivindicativas en el plazo económico, sino que han participado y participan en la lucha por la conquista de reivindicaciones políticas y sociales de interes general. El Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. junto al conjunto de la C.S. de la C.O.N. de Catalunya, practica un sindicalismo socio-político y en esa línea seguirá desarrollando su trabajo futuro.

Artlo. 10.— El Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO considera que es posible mantener una convivencia unitaria entre todos sus inscritos, observando los principios democraticos del presente Estatuto y los criterios que se desprenden de una larga experiencia de vida sindical unitaria.

Constituye garantía de unidad de nuestro sindicato la conciencia que ha ido madurando en el propio moviminto sindical de que el sindicato no puede ser, por su naturaleza y funciones, sede de conflictos ideológicos o políticos. Sin embargo, el sindicato no puede permanecer indiferente frente a los problemas políticos, que interesan a los trabajadores como clase y por lo tanto, debe valorar de forma autónoma y democratica las propias posiciones políticas, inspirandose en los intereses generales de los trabajadores y considerando como objetivo prioritario la salvaguardia de la unidad de la organización sindical.

Por ello, cuando se trate de cuestiones puramente políticas no previstas en los objetivos generales fijados en los Estatutos o en las resoluciones de los Congresos y sobre las cuales surgieran divergencias no inmediatamente superables, la Permanente, o en caso de urgencia el Secretariado en pleno, tomarán una posición mayoritaria, quedando en libertad las posiciones discrepantes para hacer pública su propia opinión sobre la cuestión controvertida.

Normas de democracia interna.

Artlo. 11.— Declaramos como principio fundamental del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., la igualdad de derechos materiales y sindicales, basada en la solidaridad de clase entre los trabajadores del ramo. Y que se expresan en los siguientes puntos:

a)— Todo afiliado participa en un plano de igualdad a los demás en la elaboración de las posiciones del Sindicato, en la elección de sus organos dirigentes y puede ser elegido para formar parte de los mismos.

b)— Cualquier afiliado al Sindicato tiene garantizada la plena libertad de expresión, la manifestación incluso pública, de eventuales discrepancias sobre las decisiones tomadas, el respeto hacia sus opiniones políticas, convicciones ideológicas y religiosas.

c)— Todos los cargos directivos son cubiertos por elección según los plazos que marcan los Estatutos.

d)— Serán admitidas en las elecciones las listas de candidatos que obtengan el apoyo de un 5 ó 10 por ciento de los afiliados de la instancia en que se proceda a la elección (se decidirá en el Congreso el porcentaje definitivo).

e)— En caso de que sean presentadas varias listas a la elección los puestos se cubrirán mediante el sistema proporcional.

1f)— Las decisiones de los Congresos o de cualquier otro organismo directivo, serán tomadas -normalmente- por mayoría simple y son vinculantes para todos los miembros.

2f)— Las decisiones en las Asambleas, Congresos o reuniones estatutarias se tomarán por mayoría simple en las cuestiones normales. En aquellas cuestiones que tengan especial interes se tomarán por una mayoría cualificada de dos tercios. Se procederá a tal votación cuando lo solicite la cuarta parte de los presentes.

Los articulados 1f y 2f se dirimirán en el Congreso para eliminar a uno de ambos.

Posiciones colectivas.

Artlo. 12.— Dado el carácter pluralista del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., en su interior se configuran distintas corrientes de opinión. Todo afiliado tiene derecho a participar en formación de dichas corrientes, sean de mayoría o minoría, en acción individual o de conjunto con otros afiliados, siempre y cuando no adquieran el carácter de corrientes con nombres u organizadas, que pongan en peligro la unidad del Sindicato del Metal o atenten contra sus principios o Estatutos.

Artlo. 13.— En las Asambleas y Congresos deberán ser tenidas en cuenta y sometidas a debate las posiciones colectivas que estén respaldadas por un mínimo del 10 por ciento de los afiliados.

Tales posiciones colectivas tienen derecho a expresarse a traves de los cauces ordinarios del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO.

ESTRUCTURA SINDICAL

Artlo. 14.— La estructura de base del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., en la Comisión Obrera de Fábrica, que estará formada por todos los afiliados de la misma. Las Comisiones de fábrica con más de 50 afiliados, tendrán derecho a la representación directa en la Permanente.

Dentro de cada Comisión Obrera de Fábrica, se establecerán las Secciones Sindicales por taller, sección, etc. que estimen convenientes.

Artlo. 15.— Los afiliados de aquellas comisiones de fábrica que no superen los 50 afiliados podrán agruparse entre sí, en función de la proximidad geográfica y constituír una **Comisión Obrera de Sector** a fín de agrupar a por lo menos 50 afiliados y tener un representante de pleno derecho en la Permanente.

Artlo. 16.— Para garantizar la participación de todos los afiliados en la vida del Sindicato, todas las Comisiones de Fabrica o Sector, deberán preveer la celebración de reuniones periódicas en las que se discuta la acción sindical del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO.

Artlo. 17.— Para articular y coordinar la acción sindical entre Permanente y Permanente se reunirán, bajo la dirección del Secretariado de Barcelona, las Coordinadoras de Zona, a las que deberán asistir todas las Comisiones de Fabrica o Sector ubicadas en la misma.

ORGANOS DIRECTIVOS

Artlo. 18.— Los afiliados que integren una Comisión de Fabrica o Sector, eligiran un Secretariado en Asamblea General. Dicho Secretariado, deberá garantizar las siguientes responsabilidades:

un Secretario General.
un Responsable Organización.
un Responsable Finanzas.
un Responsable Prensa y Propaganda.
un Responsable Formación Sindical.

Las elecciones se harán por el sistema proporcional, en caso de varias listas de candidatos. Es aconsejable la búsqueda de una lista única con ámplio consenso.

Los elegidos están obligados a desempeñar las funciones encomendadas. La falta de asistencia injustificada a tres reuniones consecutivas, será motivo para la separación del cargo -previa discusión en el Secretariado-. Todos los cargos son revocables por la Asamblea que los ha elegido.

Sindicato del Metal

Artlo. 19.— Las Coordinadoras de Zona no dispondrán de órganos directivos por ser un órgano de coordinación y discusión pero no de decisión. Deberán garantizar las responsabilidades de: Organización, Finanzas, Prensa y Propaganda y Formación Sindical para el buen desarrollo de la vida sindical y la extensión y fortalecimiento del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO.

Artlo. 20.— Se constituye una Permanente del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. formada por el Secretariado de Barcelona y los delegados asignados en Asamblea por las Comisiones de Fabrica y Sector en la siguiente proporción:

de 50 a 100 afiliados	.....	1 representante	(delegado)
" 100 a 200 "	.....	2 "	"
" 200 a 500 "	.....	3 "	"
" 500 a 1000 "	.....	4 "	"
más de 1000 "	.....	5 "	"

Se hace una excepción a la regla con la Comisión Obrera de Seat, por sus características especiales, asignándosele un número de representantes (delegados) entre 5 y 10.

Artlo. 21.— La Permanente es el órgano que asegura la aplicación de los acuerdos adoptados por el Congreso y marca la línea táctica a seguir por el Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., entre una reunión y la siguiente. También, es el máximo organismo deliberante y decisorio del Sindicato, entre Congreso y Congreso.

Artlo. 22.— Las reuniones de la Permanente son convocadas por el Secretariado de Barcelona por lo menos una vez al mes con carácter ordinario y tantas veces como sea necesario con carácter extraordinario. No obstante, la Permanente podrá ampliar el plazo de sus reuniones ordinarias, en la medida que se considere necesario. La solicitud por una cuarta parte de los miembros de la Permanente de convocatoria de la misma, deberá ser atendida inexcusablemente por el Secretariado de Barcelona a la mayor brevedad posible sin que exceda de 15 días desde la solicitud.

El "orden del día" en las reuniones de la Permanente, será aprobado por la misma.

Artlo. 23.— El organo directivo del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO., es el Secretariado del Ramo. Será elegido nominalmente por el Congreso de la forma siguiente:

1 Secretario General
9 Secretarios o Vocales
5 Vocales de Zona —elegidos por cada una de ellas—.

Las elecciones se harán por el sistema proporcional en caso de varias listas de candidatos. Se procurará la elaboración de una lista única que goce de ámplio consenso.

Artlo. 24.— El Secretariado deberá garantizar las responsabilidades siguientes:

— Organización
— Finanzas
— Prensa y propaganda
— Formación Sindical
— Relaciones Sindicales

Los miembros elegidos están obligados al cumplimiento de las funciones encomendadas. La falta injustificada a tres reuniones consecutivas será motivo de separación del cargo —previa discusión en el Secretariado—. El Secretariado al ser nominal no permite supiencias en sus miembros.

En caso de moción de censura al Secretariado por la Permanente, se convocará una Asamblea General Extraordinaria —después de haberse difundido por todas las Fábricas y Zonas el Acta que hace referencia a la moción de censura— que en cuanto a su número de asistentes se regirá por los mismos criterios utilizados en el último Congreso celebrado, para que decida, si revoca o no, al Secretariado. En caso afirmativo, eligirá uno nuevo, bajo las normas establecidas en los Estatutos.

Artlo. 25.— El Secretariado asegura la dirección cotidiana del Sindicato. Organiza el trabajo de la forma más adecuada, estableciendo las Comisiones de trabajo que considere oportunas. Marca la línea a seguir en función de los acuerdos tomados en la Permanente. Se reunirá semanalmente con carácter ordinario y tantas veces como sea necesario en casos extraordinarios.

Artlo. 26.— Los miembros del Secretariado son al mismo tiempo, miembros de pleno derecho de la Permanente, independientemente de si son o no delegados por sus Comisiones de Fabrica o Sector.

Artlo. 27.— En las fábricas la Asamblea General de afiliados, es el órgano de máxima decisión.

Artlo. 28.— El organo máximo de decisión del Sindicato del Metal de Barcelona de CC.OO. es el Congreso, que se reunirá al menos cada dos años.

El Congreso elige al Secretariado del Sindicato del Ramo y establece la línea general de acción del Sindicato.

Artlo. 29.— Entre Congreso y Congreso, se podrá reunir la Asamblea de afiliados. La convocatoria, número de asistentes y orden del día, los elaborará la Permanente.

PONENCIA DE FINANZAS

NECESIDAD DE UNAS FINANZAS BIEN LLEVADAS

El sindicato del Metal de CC.OO. necesita para poder funcionar, una buena organización y creemos que también es fundamental tener recursos, medios económicos para poder llevar a la práctica todos los acuerdos y necesidades que tenemos todos los afiliados a CC.OO.

Necesitamos dinero para tener una prensa adecuada a las circunstancias actuales, para sacar octavillas y llamamientos; para disponer de unos locales donde reunirnos, centralizar la información sindical y trabajar; necesitamos dinero para montar escuelas de formación donde los miles de afiliados a nuestro sindicato podamos elevar nuestros conocimientos sobre las cuestiones esenciales de sindicalismo, necesitamos dinero para dar nuestro apoyo a las empresas en lucha y a los represaliados, también para el asesoramiento sindical, es decir para pagar a los abogados.

Creemos que con lo dicho hasta ahora es suficiente para ver que sin disponer de medios económicos sería imposible llevar a la práctica tareas imprescindibles para el buen funcionamiento del sindicato.

Es por esta razón por lo que hacemos un llamamiento al puntual pago de la cuota.

Junto con esta organización de las finanzas en el metal de CC.OO., creemos muy importante en estos momentos, impulsar con firmeza la lucha para conseguir que el Patrimonio sindical pase a manos de los trabajadores.

Este patrimonio ha sido el resultado de 40 años de cuota obligatoria es por ello por lo que creemos que todos sus edificios, residencias de formación, casas de reposo y todo el capital acumulado tiene que revertir en beneficio de todos los trabajadores.

Teniendo claro que hay que seguir luchando para conseguir este patrimonio sindical, somos conscientes que nosotros como sindicato del Metal de CC.OO. necesitamos también tener nuestra propia organización, y por lo tanto tener unos buenos medios económicos que nos permitan defender de la mejor forma los intereses de los trabajadores.

LA IMPORTANCIA DE LOS EQUIPOS DE FINANZAS

La tesorería debe ocupar un lugar de primera importancia en la dirección del sindicato.

Toda la dirección del sindicato es responsable ante los afiliados de la utilización de los fondos constituidos por sus cotizaciones. Por lo tanto es necesario estar en disposición de presentar las cuentas claras y de extraer de la situación que estas reflejen todas las enseñanzas útiles para el mejor funcionamiento del sindicato.

Muchas veces los equipos de finanzas, son considerados, como contables que tienen por misión tener las cuentas claras; Esto es un error grave.

Es evidente que llevar las cuentas claras es imprescindible y que esa es una parte de su trabajo. Pero este aspecto es completamente secundario en relación a las responsabilidades políticas que implica el papel de equipo de finanzas.

Los equipos de finanzas que sean elegidos por sus compañeros, forman parte del equipo dirigente de la organización, que además de participar en la toma de todas las decisiones están llamados a medir en el transcurso de los debates las posibilidades reales de aplicación de las decisiones al mismo tiempo que el respeto a las previsiones financieras expresadas en el presupuesto anual.

Es de gran importancia el papel de vigilancia que el equipo de finanzas debe ejercer, a todo lo largo del año por medio de la comparación de las realidades con las previsiones hechas en el presupuesto, así como las propuestas hechas sobre al marcha, teniendo en cuenta los resultados que se van registrando.

Por todo lo expuesto creemos que las personas que se elijan para los equipos de finanzas deben estar particularmente al tanto de la política sindical de CC.OO.

EL PRESUPUESTO ECONOMICO

Somos conscientes de que en estos momentos el Sindicato del Metal de CC.OO. no está en las mejores condiciones de elaborar un presupuesto, por varios motivos: por la falta de experiencia de funcionamiento como sindicato, por no conocer todavía la cuantía de los gastos que al cabo de un año nos podemos encontrar, etc...

Pero no obstante, es importante que nos vayamos haciendo a la idea de que habrá que ir trabajando a base de presupuestos anuales, seguramente ya a partir del próximo año.

El presupuesto anual es un elemento fundamental de la dirección sindical vista desde el ángulo de la tesorería. Un sindicato sin presupuesto provisional, es como un barco sin brújula.

¿Qué es un presupuesto anual?.

Es muy sencillo. Preveer las recaudaciones y los gastos normales que se harán en un año. Ahora bien, esta previsión supone un esfuerzo muy serio de reflexión en dos direcciones: como aumentar los medios económicos, como gastarlos, tiene que estar estrechamente ligado a las orientaciones fundamentales del sindicato.

El establecimiento de un presupuesto provisional comporta:
- en primer lugar tener un buen conocimiento de las orientaciones que guía el sindicato del Metal de CC.OO.
- en segundo lugar: - evaluación de los ingresos
  - evaluación de los gastos

EVALUACION DE LOS INGRESOS

El capítulo ingresos está compuesto de dos partes:
- cotizaciones (sellos)
- entradas diversas (fiestas, llaveros, pegatinas, insignias, etc...)

Las cotizaciones son la fuente principal de recaudaciones. Por ello, hay que darles una gran importancia, preocupándose seriamente por incrementar nuevos afiliados y por el pago puntual de las cuotas.

Es importante tener en cuenta, el tanto por ciento de los afiliados que pagan regularmente.

Las entradas diversas, insignias, pegatinas, etc...., del Sindicato, no entrarán en el presupuesto normal, pues son circunstanciales y están sujetos a muchas eventualidades. Como entradas excepcionales que son, deberían ser dedicadas a cubrir gastos excepcionales.

EVALUACION DE LOS GASTOS

Se pueden dividir en dos apartados:
- gastos obligatorios
- gastos adaptados a las posibilidades

En el capítulo de los gastos obligatorios entrarían:
- salarios y cargas sociales de los que trabajan en el Sindicato
- gastos administración (alquiler, luz, etc...)
- seguros contra incendios
- amortización de deudas.
- reservas para congresos
- etc, etc, etc.

En el capítulo de gastos adaptados a las posibilidades, entrarían:
- propaganda (periódico, octavillas...)
- formación sindical
- gastos de coordinación de nacionalidades y estatales
- amortización de materiales (máquinas de escribir...)
- ayuda a las empresas en lucha
- reservas

Estas ideas de como hacer un presupuesto es una orientación para los militantes de las fábricas, zonas y Sindicato del Metal, para que vayan teniendo un modelo y empiecen a aplicarlos en sus respectivas zonas organizativas.

ORGANIZACION TECNICAS DE FINANZAS. INICIATIVAS

Las finanzas del ramo del Metal de Barcelona, estarán centralizadas en el Sindicato. Las empresas con más de 50 afiliados pagarán directamente al Sindicato 90 Ptas. quedando las 10 restantes para la Comisión Obrera de la fábrica. Las empresas con menos de 50 afiliados pagarán las 100 Ptas. a la zona, la cual pasará al Sindicato 90 Ptas. quedando las 10 Ptas. restantes paras las necesidades de la zona.

El pago de la cuota de la Empresa se realizará la última semana del mes en curso y la zona pagará al Sindicato, la primera semana del mes siguiente.

La falta del pago de la cuota por parte de un afiliado por 3 meses consecutivos, significará que ésta ha dejado de estar afiliado voluntariamente a CC.OO. Los casos especiales que puedan presentarse de falta de pago por causas de fuerza mayor, serán estudiadas para subsanarlas.

El reparto de la cuota tal como se ha propuesto en la C.O.N.C. es el siguiente:
100 Ptas. Pago cuota por afiliado.
10 Ptas. Para la C.O. de Empresa de más de 50 afiliados.
10 Ptas. Para las zonas de Empresa de menos de 50 afiliados.

Los porcentajes para el reparto de la cantidad restante están en fase de discusión..

La cuota mensual del Sindicato del Metal es de 100 Ptas. en toda Catalunya, igual que en todos los demás ramos de la C.O.N.C., la cual no se podrá modificar si no hay acuerdo a nivel de la misma, igualmente para el pago del carnet que es de 10 Ptas.

La Unión subvencionará los locales de las zonas, pero mientras esto no sea posible, el Sindicato del Metal subvencionará según sus posibilidades.

Las finanzas deben estar al día y haber un balance semestral para informar de las mismas a los afiliados, tanto a nivel de Empresa como a nivel de zona y Sindicato, en Asamblea en la Empresa y en la Permanente a nivel de zona o sindicato.

A cualquier nivel del Sindicato (empresa zona o ramo) se nombrarán comisiones de control y vigilancia de las finanzas, a propuesta de:

a nivel de empresa; cuando lo solicite por lo menos el 10% de los afiliados en asamblea
a nivel de zona; cuando lo solicite cualquier empresa en las reuniones de la permanente de zona
a nivel del ramo; cuando lo solicite cualquier zona o empresa con más de 50 afiliados en las reuniones de la permanente.

En la comisión de control y vigilancia, estarán representados aquellos afiliados que hayan solicitado la formación de dicha comisión.

La C.S. de la C.O.N.C. creará una serie de impresos para la cuestión de finanzas con el fin de unificar los criterios y fines en todos los organismos a distinto nivel, pero mientras esto no sea así, consideramos que los impresos ya existentes y otros, que se creen en nuestro Sindicato del Metal pueden ser muy útiles para el control que toda responsabilidad de finanzas necesita. Nos referimos a impresos sobre liquidación de cuotas, gastos, altas y bajas de afiliados, recibos, etc. apropiados tanto en la Empresa, zona o Sindicato. Esto tiene la ventaja de un mas efectivo trabajo de control y mayor facilidad en la tarea de los responsables de finanzas.

PONENCIA DE PRENSA Y PROPAGANDA

INTRODUCCION. Las tareas de Propaganda y Prensa dentro del Sindicato del Metal se derivan de intentar el logro de la UNIDAD Y DE LA SOLIDARIDAD. Estos son los objetivos más importantes. En una sociedad democrática, la unidad y solidaridad deben venir dadas por entender su necesidad y ello será tanto más posible cuanto más informado se está sobre el problema.

CRITERIOS PARA UNA SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA.

Para realizar estas tareas informativas, sería oportuno la creación de una Secretaría de Prensa y Propaganda que dependiendo del Secretariado del Sindicato del Metal, pueda concretar las iniciativas de dicho Secretariado, así como promover todas las iniciativas que crea oportuno en orden a su mejor labor informativa.

En orden a concretar tanto los aspectos de las fuentes de información como los de distribución de la propaganda y prensa, proponemos los siguientes:

1.- En todas las empresas de más de 50 trabajadores se nombrará un responsable de propaganda y prensa.
2.— En todas las zonas se procederá a la elección de un responsable de propaganda y prensa.
3.— Dentro de la Secretaría de Prensa y Propaganda habrá un responsable para canalizar las tareas hacia las empresas y zonas, siendo también responsable de canalizar las tareas informativas con los afiliados (recibir información, distribuir boletín, etc.)

La Secretaría de Prensa y propaganda deberá dotarse de los elementos necesarios capaces de recabar información de los centros legales y publicaciones oficiales: Boletín Oficial, Delegación de Trabajo, Seguridad Social, etc.

De otra parte en el momento sindical en que nos encontramos, se hace preciso una particular atención a la propaganda orientada a la afiliación.

El responsable de Propaganda y Prensa del Secretariado del Metal, juntamente con la Secretaría de Prensa y Propaganda serán los encargados de la elaboración y distribución de todo el material de información que pueda realizar el Sindicato del Metal, entre el que cabe destacar la elaboración de un boletín para distribuir entre los afiliados y metalúrgicos en general.

El boletín deberá constar necesariamente de las siguientes secciones o artículos:

Editorial del Secretariado del Sindicato del Metal
Informaciones de conflictos, experiencias sindicales, etc. de empresas en lucha.
Leyes laborales de interés para los metalúrgicos (Convenios, Ordenanzas, etc.)

Tribuna Libre para todos los afiliados. Para ello será preciso que las cartas vayan debidamente identificadas con el nombre y número del carnet así como la empresa en que trabaja, caso de no estar parado.

Las cartas que se publiquen en Tribuna Libre del Boletín, serán de la entera responsabilidad de los afiliados, que las remitan, siendo las opiniones expresadas atribuibles a dicho afiliado y no como opinión del boletín del Sindicato del Metal. En todo caso el Secretariado se reserva la posibilidad de responder en la misma Tribuna Libre aquellas cartas que estime oportunas, fijando su opinión sobre el tema.

En caso de acumulación de cartas, la Secretaria de Prensa y Propaganda queda facultada para elegir aquellas que estime oportunas.

Ademas del boletin, la Secretaria de Prensa y Propaganda deberá garantizar la edición de hojas informativas, posters, casettes, pegatinas, etc. con motivo de solidaridad, convocatoria de acciones, etc.

De otra parte la creciente importancia de los medios de comunicación de masas de la sociedad moderna, se hace preciso el garantizar la relación de la Secretaria de Prensa y Propaganda con los medios de comunicación, radio, prensa, TV, cinéma:

Dada la especial vinculación de la Secretaria de Prensa y Propaganda con las finanzas, se nombrará un representante de dicha secretaria en la Secretaria de Finanzas del Sindicato del Metal.

La iniciativa de promover publicaciones (hojas, pegatinas, etc.) corresponderá a la Secretaria de Prensa y Propaganda, previo acuerdo del Secretariado, o bien al Secretariado del Sindicato del Metal.

Para la edición de hojas, pegatinas, etc. a nivel de empresa o de zona, se podrá solicitar de la Secretaria de Prensa y Propaganda la colaboración técnica necesaria, quedando en el aspecto económico a lo que determine la Secretaria de Finanzas o el Secretariado del Sindicato del Metal.

PONENCIA DE FORMACION SINDICAL

Por una alternativa de Formación para los metalúrgicos de Barcelona.

NECESIDAD DE LA FORMACION SINDICAL

El proceso de conversión de Comisiones Obreras de movimiento socio-político con una parte organizada a sindicato con toda una serie de estructuras en principio bastantes definidas aunque en camino de afirmación y definición ha creado unas necesidades concretas de una serie de conocimientos específicos cada uno a unos determinados niveles. Asímismo el crecimiento futuro vistas las perspectivas en este momento del Sindicato de C.C.O.O. debido a la impresión de la sindicación obligatoria al vertical; impulsa la entrada de nuevos trabajadores dentro de la acción sindical que no han participado de las circunstancias históricas de desarrollo de nuestra organización ni de la clase trabajadora en general, y que necesitan de toda una serie de datos y conocimientos para satisfacer sus intereses de clase y portar un mejor servicio a los trabajadores en lucha sindical. Toda esta necesidad de conocimientos justifica la creación de una parte organizada dentro del sindicato del Metal de Barcelona y evidentemente en consecuencia a todos los niveles de la Confederación que se responsabilice de las tareas de formación de cuadros militantes activos y base del sindicato con la particularidad de que esta base serán todos los trabajadores afiliados y no afiliados, además de ajustarse a las necesidades concretas que presenta nuestro ramo, de existencia de pequeña empresa estas empresas, y de toda una serie de diferenciaciones que son absolutamente necesarias de tener en cuenta a la hora de organizar y preparar un plán de formación sindical para nuestro sindicato, objetivo a conseguir en su puesta en práctica en el plazo más breve posible.

LA FORMACION SINDICAL COMO GARANTIA DE LOS TRABAJADORES EN LA DEFENSA DE SUS INTERESES

Una vez justificada la necesidad de la formación sindical en el seno de nuestro sindicato, vale la pena ver que pensamos debe ser esta formación, que línea debe llevar el planteamiento que oriente esta formación sindical.

Los planteamientos socio-políticos que marcan la raiz de nuestro sindicato exigen darle una nueva dimensión en toda la formación sindical que surja de C.C.O.O. ya que no nos quedamos simplemente en la puerta de la fábrica a la hora de la acción sindical si no que tratamos de introducirnos en la problemática de esta sociedad en la cual está inmerso el trabajador, es importante dar una visión de las aspiraciones de Comisiones Obreras en los logros de alcance social tan importantes para los trabajadores, pero no sólo tiene una nueva dimensión por esta razón, las estructuras de desarrollo y organización del capitalismo toman unas formas sumamente complejas que son difíciles de abarcar con simplemente conocer los derechos que tenemos los trabajadores y exigir que se cumplan, la lucha sindical responsable y consciente de su función entre los trabajadores requiere en estos momentos el dotarse de unos elementos para elevar la capacidad de análisis no sólo del cuadro responsable en la forma de plantear la acción sindical si no de ampliar a los trabajadores estos elementos para que estos puedan asumir los planteamientos de estos cuadros y que ellos mismos se hagan responsables y adopten posiciones críticas en todos los problemas que se les puedan plantear, puedan resolverlos y de esta manera sea una base sindical a la altura de las circunstancias, eficaz para la lucha en la empresa y valiosa por su experiencia para el sindicato y la clase trabajadores en general.

Estas apreciaciones, muy relacionadas entre sí, de como se orienta la formación sindical aunque son generales en cuanto a sus consideraciones marcan de donde deben salir las medidas reales y prácticas en cuanto a tomar en nuestro sindicato.

LA FORMACION SINDICAL EN NUESTRO RAMO (Características propias)

A simple vista se puede observar que aunque existan puntos comunes y genéricos para todos los trabajadores del metal, como ya se citó anteriormente es un hecho real las distintas circunstancias que sufre el trabajador día a día en su puesto de trabajo en cada fábrica al considerar las distintas características de las empresas, estas van desde la gran empresa con toda una muy determinada concrección de las relaciones empresa-trabajador, pasando por la mediana donde los claros acentos paternalistas que imperan diluyen esa relación y como final el pequeño taller donde generalmente el trabajador es objeto de unas abusivas condiciones de trabajo. Es preciso a la hora de planificar la formación sindical ya sea para elaborar temas de enseñanza o de organizar los modos de asistencia contar con las distintas posibilidades de los trabajadores, el sindicato debe tener en cuenta estos factores señalados. Aún así las diferencias citadas no deben ser obstáculo para integrar a todos los metalúrgicos, sea cual sea el tamaño de su empresa, en una serie de planteamientos comunes que responderán a toda una serie de problemas generales que nos afectan como clase trabajadora.

Convendría además resaltar el tratamiento oportuno a los distintos sectores profesionales que componen la plantilla de una empresa. Administrativos, técnicos, mandos intermedios, aprendices o jóvenes trabajadores deben ser integrados en el funcionamiento del sindicato y por supuesto ser tenidos en consideración a la hora de la formación sindical.

ORGANIZACION EN EL RAMO DE LA FORMACION SINDICAL

Como se ha visto hay una gran variedad de necesidades que debemos cubrir, por ello debemos dar una gran importancia a la forma organizativa que utilizaremos pues gran parte del éxito de la formación sindical dependerá de su funcionamiento.

Proponemos que se forme una secretaría compuesta por los responsables de zonas y grandes empresas con un responsable al frente de esta secretaría, y que éste responsable forme parte del secretariado del Metal.

Evidentemente toda la estructura organizativa de la formación sindical es flexible, estará supeditada a las circunstancias que se plantean con la nueva situación sindical.

PLANIFICACION DE LA FORMACION SINDICAL

Creemos que es función de esa futura secretaría al planificar el funcionamiento de la formación sindical y el programa concreto de trabajo con los elementos que en general tratamos de dar en este informe.

Aún así tenemos que señalar la urgente necesidad de abordar la formación de cuadros cara a la nueva situación sindical que se va a dar muy proximamente, responsables de secciones sindicales de empresa (comisiones de empresa), trabajadores en los consejos, comités, etc., son hechos que tendremos a nivel general dentro de poco tiempo, el sindicato debe plantearse ya este problema Y además requerir la atención para que la confederación aborde la formación de cuadros a nivel local, comarcal, etc., y de unas orientaciones generales a este problema de la formación en el plazo más breve.

PROGRAMA DE FORMACION SINDICAL

Nos parece útil que tratemos de dar una orientación de lo que se puede considerar como temas a preparar para lo que pueden ser charlas, cursos intensivos o ciclos amplios de formación, a fin de que el Congreso pueda dar su opinión sobre este tema.

Expondremos sin que signifique prioridad de un tema sobre otro el orden en que están escritos, los temas que surgen de necesidades objetivas en la propia empresa y ramo.

Legislación laboral, un conocimiento profundo actualizado en cada momento de la legislación que de una visión general de los derechos de los trabajadores.

Seguridad e Higiene, la dejadez aprovechada por el empresario a la hora de cubrir los posibles riesgos del trabajador en su jornada de trabajo presenta como objetivo de primera línea esta cuestión.

Organización del trabajo, la problemática de ritmos y métodos de trabajo tiende cada vez más a ser objeto de negociación en los convenios, es preciso conocer a fondo el tema ya que cualquier variación en los métodos y tiempos de trabajo repercute directamente en la productividad del trabajador.

—Acción Sindical, sin entrar en la independencia de acción sindical que cada comisión obrera puede creer conveniente, sería interesante centrar algunas consideraciones cara a la lucha que responsablemente debe adoptar nuestro sindicato, la exacta valoración de la correlación de fuerzas en el planteamiento de una negociación o conflicto es la clave de salir victorioso en cada situación concreta.

Dos temas que ya se salen del marco propio de la empresa pero que son necesarios cara a dar una completa visión del movimiento obrero y el medio capitalista en el cual nos encontramos pueden ser la Economía Política y Economía de Empresa, ambos temas se complementan para dar una visión objetiva de las condiciones de explotación en nuestro país, desde las multinacionales para las cuales muchos trabajamos hasta la industria nacional con su problemática particular; estos conocimientos ayudarán a la hora de enfocar correctamente la acción sindical.

También sería conveniente tratar de incluir una historia del movimiento obrero, su camino a lo largo de la historia con sus errores y aciertos hasta llegar a la moderna visión del sindicalismo, e incluir nuestra propia historia, la de Comisiones Obreras. Para bastantes trabajadores les servirá de guía del proceso seguido por nosotros que no es casual ni llevado por el azar si no producto de circunstancias históricas que deben servir de enseñanza.

Creemos que pueden ser valiosos por completar la formación sindical los intercambios de experiencias sindicales en nuestro propio ramo, y con otros ramos aunque sea de otras características, por eso pensamos fomentar los encuentros entre sindicalistas para lograr este intercambio, pues es una forma de progreso y corrección de la clase trabajadora que de otro modo se pierde o no se utiliza con todo su valor.

OCIO Y CULTURA

Aunque no sea un logro a cubrir en un plazo muy inmediato creemos que es una necesidad que debe ser cubierta, el incidir en la preparación cultural de los trabajadores debería ser uno de nuestros objetivos.

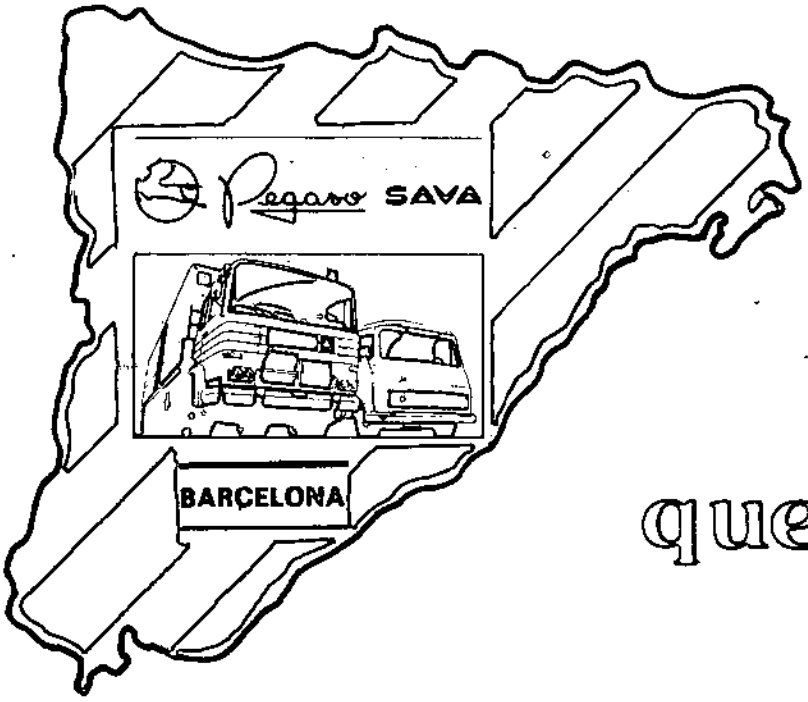
Evidentemente no se trata de montar una escuela, no es este el sentido que le damos a este apartado, el conseguir una biblioteca, el poder obtener discos, libros, etc., a precios módicos, fomentar los viajes culturales, programas de vacaciones de verano, la práctica de deportes, asistencia a sesiones de cine, por nombrar algunas actividades que entran en el terreno de las aspiraciones culturales del trabajador pero que de un modo u otro no están en su mano conseguir de manera individual.

CONCLUSIONES

Se ha tratado de dar una visión de la problemática que en general y en particular en nuestro ramo creemos que entra dentro de la competencia de la formación sindical. Con toda seguridad deberá ser completada y ampliada pues la diversidad en todos los órdenes exige una labor concienzuda en este terreno.

Esperamos que las discusiones que en el Congreso se desarrollen al ser comentado este informe, enriquezcan y completen las posibles deficiencias que nuestra falta de experiencia en este tema se hayan visto, esto hará que sea posible una verdadera formación sindical en el Sindicato del Metal de Barcelona que pensamos es de gran necesidad actual y garantia de un buen funcionamiento sindical futuro en nuestro ramo.

COMISION OBRERA PEGASO



que es la

CONFEDERACION SINDICAL DE LAS COMISIONES OBRERAS

Confederació Sindical CONC * metall * barcelona * c.e. pegaso

NORMAS Y ESTATUTOS PROVISIONALES

INDICE

Pág. 5-6	Introducción .: LAS COMISIONES OBRERAS
Pág. 7-8-9	Llamamiento de la C.O. de Pegaso.
Pág. 10 a 16	Anteproyecto de estatutos.
Pág. 17 a 21	Anteproyecto programa.

ENERO 1977

PARA INFORMACION DIRIGIRSE AL SECRETARIO (provisional) DE LA COMISION OBRERA DE PEGASO.

GONZALO PAREDES GIMENEZ

LAS COMISIONES OBRERAS

20 AÑOS DE HISTORIA

INTRODUCCION

Las Comisiones Obreras tienen más de 20 años de historia.

Tres factores determinan su aparición: El carácter antiobrero del Sindicato Vertical, el vacío sindical producido por la progresiva desaparición de los Sindicatos obreros históricos, consecuencia, entre otras razones, de la represión, y la conciencia sentida por los trabajadores y expresada en multitud de grandes y pequeñas luchas –pese a las dificultades de aquellos años– de que era necesario sacudirse la brutal explotación a que estamos sometidos y reorganizar el movimiento obrero sindical para hacer más eficaz esa lucha y la oposición a los sindicatos oficiales y a la Dictadura. El mismo desarrollo económico y los problemas que de él se derivaban impulsó la aparición de Comisiones Obreras.

Comisiones Obreras no han partido de cero. Son el fruto de la acumulación de experiencias vivas protagonizada por nuestra clase obrera. Recogen la tradición de su combatividad, solidaridad y sentido de clase, y buscan superar sus pasadas divisiones.

Surgidas de la entraña misma de la clase obrera y necesitadas de dar solución a problemas concretos, tanto reivindicativos como de acción y organización, han sabido utilizar todas las posibilidades para desarrollar las movilizaciones de los trabajadores, reforzando en éstos, en la acción, su conciencia de clase y su sentido unitario, y superando los formidables obstáculos que la represión ha levantado contra ellas.

Las Comisiones Obreras han sido el factor decisivo para poner en pie a los trabajadores y colocarles en condiciones de dar su peso y su talla en la vida social y política, reconstituyendo, día a día, huelga a huelga, lo que a través de la represión la Dictadura había aniquilado.

Su organización ha reflejado el marco en el que, en cada etapa, han tenido que desarrollar su acción. Si en los primeros años tenían carácter espontáneo, más tarde crean estructuras estables, desde la empresa a nivel de estado. Sin perder su contenido de movimiento sindical, la etapa actual supone un fuerte avance en su organización.

Su práctica sindical ha impuesto, de hecho, derechos negados por la Dictadura, como el de reunión –asambleas, expresión y huelga. Están abiertas a todos los trabajadores y, al superar la división entre afiliados y no afiliados para la participación en la vida sindical, crean mejores condiciones para la unidad.

Comisiones Obreras ha impulsado y van a seguir impulsando la máxima unidad entre los trabajadores, favoreciendo la creación de órganos representativos de todos ellos, tanto en la empresa como a niveles superiores, en la perspectiva de un Congreso Sindical Constituyente; así como ir profundizando la unidad de acción con las demás organizaciones sindicales, todo ello orientado hacia el logro de la unidad sindical.

Desde su origen, Comisiones Obreras han tenido clara conciencia de que el sindicalismo de clase debe luchar por resolver los problemas concretos de los trabajadores, sin olvidar que de la naturaleza explotadora del capitalismo se deriva que tales problemas no tengan solución definitiva, pues el mismo sistema hace que se reproduzcan periódicamente. El paro, el subempleo, la inflación, las crisis económicas, son aspectos que el capitalismo lleva en su médula. Por es la orientación de clase de Comisiones Obreras se expresa en su decisión de contribuir a la supresión de este sistema y a la construcción del socialismo.

Eliminar la explotación del hombre por el hombre, construir el socialismo, es una tarea a la que han de contribuir los trabajadores y las organizaciones sindicales y políticas interesadas en este objetivo.

Para Comisiones Obreras, la forma de hacer superable la pluralidad sindical y, al mismo tiempo, permitir esa orientación socialista, es prácticar un sindicalismo sociopolítico. Actuar, además de en lo reivindicativo económico y laboral, en el área social donde se manifiestan la situación de discriminación y de opresión padecida por los trabajadores —vivienda, enseñanza, sanidad, etc.— y en el marco político en que se apoya restricción de libertades, medidas de los gobiernos capitalistas, etc.

Del origen y de los principios que marcan los objetivos a más largo alcance de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se desprenden las grandes líneas de un programa a corto plazo, que después de permitir defender eficazmente los intereses inmediatos de los trabajadores y conquistar la libertad sindical y las libertades democráticas, nacionales y regionales, se sitúe en el cuadro de otro a más largo plazo que conduzca al socialismo en libertad, sobre la base de una planificación democrática y de la máxima autogestión.

O O

¡COMPAÑERO AFILIATE!

Parece que tras cuarenta años la dictadura llega a su fin. Estamos a un paso del cambio y hemos de reconocer que el principal agente del mismo ha sido sin discusión la clase trabajadora y ello por su larga lucha de resistencia a las durísimas condiciones de vida a que el régimen la ha sometido y delante de ella, en vanguardia organizada: COMISIONES OBRERAS.

Con errores y tropiezos, pero también con indudables aciertos, COMISIONES OBRERAS desde el año 1962 y al precio del ingente sacrificio de muchos de sus militantes, ha sido el movimiento socio-político que en su doble dimensión, de vanguardia organizada clandestina y de abierta práctica asamblearia de simpatizantes, mas consecuentemente ha luchado por nuestras reivindicaciones mas inmediatas y por la conquista de las LIBERTADES SINDICALES Y POLITICAS que hoy estamos a un paso de alcanzar.

COMISIONES OBRERAS, nacieron con la vocación de constituirse en la organización de todos los trabajadores sin discriminación de ningún tipo, puesto que una sola es la clase de los trabajadores y una sola deberá ser la organización. Desgraciadamente el reformismo postfranquista se ha salido con la suya en el intento de propiciar la división sindical. Hoy en día, nos guste o no, la pluralidad sindical es un hecho que nos vemos obligados a asumir, esta aquí, y asumirlo significa iniciar el proceso de constitución de la CENTRAL SINDICAL DE C.C.O.O., empezando con la afiliación masiva de simpatizantes, que junto a los actuales militantes y a través de un amplio movimiento asambleario y participativo deberán definir las líneas maestras de la Central Sindical de nuevo tipo, culminando con su cristalización en el futuro CONGRESO CONSTITUYENTE.

No renunciaremos por ésto a la UNIDAD SINDICAL, antes al contrario, esta ha sido siempre el norte y guía de nuestra atracción, y porque así pensamos, propiciamos precisamente una central fuerte que sea animadora indiscutible del proceso de unificación sindical a lo largo del cual deberemos autodisolvernos para pasar a integrar la deseada central unitaria de trabajadores.

A través de este llamamiento que hacemos los actuales militantes de la COMISION OBRERA DE FABRICA, INVITAMOS A TODOS LOS TRABAJADORES DE PEGASO sin distinción de categorías o grupos a afiliarse en la misma, pensando que deberemos tener en cuenta qué, lo que ahora llamamos "COMISION OBRERA" deberá pasar a ser "COMISION DE OBREROS, ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS", y teniendo en cuenta que salvados los indiscutibles objetivos unitarios, deberemos atender a las peculiaridades organizativas que cada grupo profesional requiere, y naturalmente sus justos problemas específicos.

¡COMPAÑEROS!: Conocéis nuestra actitud como sindicalistas, sabéis de nuestros deseos e intenciones; por tanto; a los que tengáis inquietudes sindicales y penséis que nuestra línea, aunque con sus errores y defectos, es la mas acertada os invitamos a afiliaros a la COMISION OBRERA DE PEGASO, que forma parte de la CONFEDERACION SINDICAL DE LA COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA y que a nivel del Estado Español se configura en la CONFEDERACION SINDICAL DE LAS COMISIONES OBRERAS y todos juntos podamos llevar a cabo el proceso CONSTITUYENTE DE CC.OO.

Algunos miembros de la Comisión Obrera, firmantes del llamamiento a la afiliación.

GONZALO PAREDES GIMENEZ
JAVIER HERNANDEZ ALCACER
FRANCISCO AMOROS GARCIA
JOSE BALCELLS GRAELLS
PASCUAL GARCIA NAVARRO
JUAN GARCIA TRUJILLANO
JOSE GALLART BRINGUE
MANUEL CHICO CAMACHO
MANUEL PEREZ VERA
JESUS Mª GIRALT RADIGALES
JOSE Mª ANDRES CAPMONA
ANTONIO BONELL SERRA
Fco. SALAMANCA VALLEJO
ANTONIO DIAZ ARTERO
FERNANDO MESA EXPOSITO
PEDRO VILA VALLS
ALEJANDRO TENA MENDEZ
CARMEN GONZALEZ PUJALT
Fco. NAVARRO RODRIGUEZ
NARCISO HERRANDO HERNANDO
JUAN FERRER GUERRERO
Fco. MONLLAU ALBA
Fco. CANOVAS SANCHEZ
ENRIQUE DE LA PRIMAVERA
MANUEL ALCALA SANCHEZ
MIGUEL ANGEL DIEZ DIEZ
MANUEL ARTASONA RIVERA
JUAN OLIVA SANCHEZ
ANACLETO CRESPO FERNANDEZ
JORGE HERNANDO BARTOLOME
FERRAN MANILS MARTINEZ
SERGI ESPUNY XOFRE
MARIA ESTANY CABRELLEZ
ANTONIO ZABALZA ORREGO
PERA MERINO COTO

PROYECTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION OBRERA DE PEGASO

En la actual situación, y siendo nuestro objetivo fundamental hoy, en constituirnos en Sindicato de Nuevo Tipo creemos necesario el adaptar las actuales formas de la C.O. de fábrica, de forma que nos permita formas ágiles de participación de todos los trabajadores en las tareas sindicales de fábrica y a la vez construir el Sindicato de CC.OO. entre todos.

Entendemos que hoy nuestra tarea principal es la de que toda la influencia de CC.OO., que hemos conseguido durante los últimos años en fábrica se trasluzca en organización, solamente si somos capaces de ésto estaremos dando pasos hacia lo que es nuestro gran objetivo, LA UNIDAD SINDICAL, avanzar hacia el CONGRESO CONSTITUYENTE DEL SINDICATO de los trabajadores españoles.

Hemos de afiliar a todos los compañeros que de una forma u otra simpatizan con las CC.OO.

Para ello nos hemos de dotar de un esquema sindical que nos facilite estas tareas, a la vez que nos permita responder a los problemas concretos y diarios de los trabajadores, fomentando en todo momento la participación en las tareas sindicales de fábrica y en las de la construcción de nuestro sindicato.

Para ello ofrecemos cosas concretas:

a) Un gabinete técnico, para el estudio de los problemas laborales en concreto reclamaciones de tiempos, estudios puestos de trabajo, nóminas, etc.

b) Un asesoramiento jurídico-técnico exterior para la solución de los problemas de mas emvergadura (económico, social, Delegación, Magistratura, etc.).

El proyecto de funcionamiento que presentamos aquí está basado en el informe organizativo que la COORDINADORA GENERAL DE ESPAÑA en su día aprobó, asi mismo ha sido aprobado por la CONFEDERACION SINDICAL DE LA COMISION OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA, LA UNION DE SINDICATOS DE BARCELONA DE LA C.S. de la C.O.N.C. y la propia COMISIÓN OBRERA de PEGASO.

Este esquema adaptado a nuestra fábrica y teniendo en cuenta sus características y composición sería:

a) Funcionamiento separado por centros de trabajo.
C[illegible]ISION DE SAGRERA Y COMISION DE Z.F.

b) Dentro de cada centro de trabajo una subdivisión entre personal técnico administrativo y personal de taller.

a/ Sub-comisión de técnicos.
b/ Sub-comisión de taller.

Las reuniones de las sub-comisiones serían semanales y dentro de la fábrica. (una o dos horas).

Todas las reuniones serán públicas y en ellas se ofrecerá la afiliación a los compañeros que aún no lo estén. Cada comisión montará sus grupos de trabajo y nombrará cuatro responsables (dos por cada sub-comisión). Las reuniones generales de centro las presidirán los responsables. Se nombrará un secretario-coordinador que será el responsable de las finanzas, afiliaciones, etc. Estos cuatro responsables de Comisión de centro formarán el Secretariado de la C.O. de PEGASO. (que será única en PEGASO-BARCELONA).

A este Secretariado, que se reunirá semanalmente y fuera de fábrica **podrán asistir dos despedidos elegidos de entre ellos y a poder ser que pasen todos** además del compañero que esté elegido para el secretariado del Metal, total unos 12.

Este Secretariado será el responsable del buen funcionamiento de la C.O. de PEGASO, elaborará las propuestas, dará las iniciativas, controlará el crecimiento y será el responsable de la coordinación exterior, además de todas las tareas unitarias.

A este Secretariado podrán asistir los compañeros que lo deseen (en función de alguna discusión importante) en un máximo de ocho, cuatro por centro elegidos entre todos los que quieren ir.

La C.O. de PEGASO realizará PLENOS periódicos cada mes, a estos plenos será obligatoria la asistencia de los afiliados y se invitará a aquellos trabajadores que lo deseen.

En cada centro se convocarán las asambleas que se crean convenientes de CC.OO. y serán abiertas a todos los trabajadores. En cada una de ellas se hará el llamamiento a la afiliación.

Todos los cargos serán por elección directa, siendo obligatorio como mínimo la asistencia de los 2/3 de los afiliados de la Sub-comisión, Comisión, etc. en la votación. Todos los cargos serán revocables en cualquier momento siendo también condición indispensable los 2/3 de los afiliados en la votación (no que todos voten a favor o en contra).

Para todo esto se marcan como tareas inmediatas y urgentes a todos los militantes del SINDICATO:

a) Amplia campaña de afiliación y extensión del programa de las CC.OO.

El objetivo que debemos proponernos ahora es el de seiscientos afiliados para Julio de 1977.

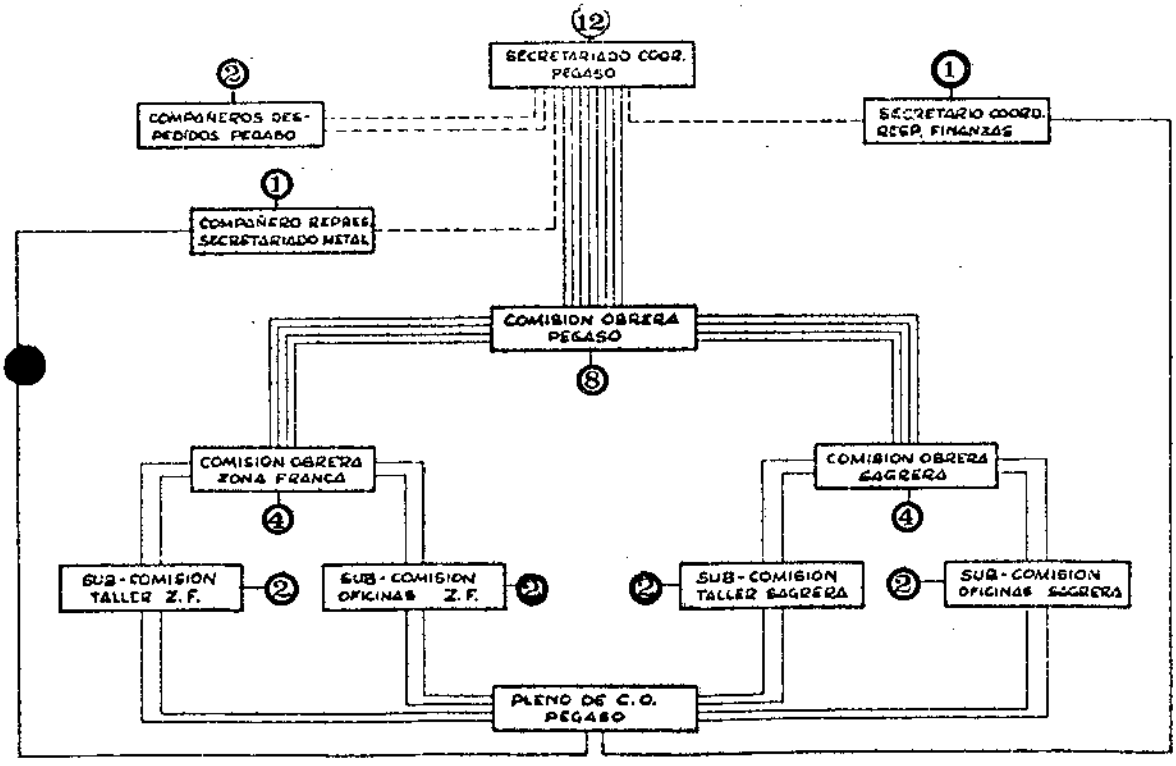
NOTA:

La separación por centros de trabajo es para facilitar el desarrollo sindical y el trabajo autonomo en función de las peculiaridades propias de cada centro.

Lo mismo la sub-división por grupos homogéneos de trabajo como ya se ha expresado anteriormente.

Este informe parte de los acuerdos, de la COORDINADORA GENERAL DE ESPAÑA DE CC.OO. hoy CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. y se basan en el informe político que el compañero MARCELINO CAMACHO presentó en su momento en función de la situación político-social que estamos atravesando en nuestro país.

ORGANIGRAMA DE LA COMISION OBRERA DE PEGASO



ANTEPROYECTO DE ESTATUTOS DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

DEFINICION DE PRINCIPIOS

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras es un Sindicato de nuevo tipo, que recoge las características que el movimiento organizado de CCOO ha ido desarrollando a lo largo de estos años, como expresión de la lucha de los trabajadores contra el capital y el régimen dictatorial que ha dominado el país durante 40 años.

Los principios fundamentales que inspiran su funcionamiento son:

— **REIVINDICATIVO Y DE CLASE:** Defiende las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores y en su seno pueden participar todos los trabajadores manuales e intelectuales. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista, en la libertad, sobre la base de la autogestión.

— **UNITARIO:** En su seno puede coexistir distintas concepciones políticas, ideológicas y religiosas. Mantiene como objetivo irrenunciable la búsqueda de la unidad sindical, libremente decidida por los trabajadores.

— **DEMOCRATICO:** Mantiene como presupuesto fundamental el respeto y garantía de la democracia interna, basada en la práctica asamblearia, además de respetar, defender y profundizar la democracia en el funcionamiento de las instituciones políticas, en la sociedad y en el Estado.

— **INDEPENDIENTE:** Del estado, de los partidos políticos y de cualquier grupo u organización.

— **SOCIO-POLITICO:** Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, asume la defensa de todo aquello que les afecta como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y de la explotación del hombre por el hombre.

OBJETIVOS Y CAMPO DE ACCION

Son objetivos esenciales de la Confederación Sindical de CC.OO. luchar por:

a) La defensa de los intereses socio-económicos, profesionales y morales de todos los trabajadores y la mejora constante de sus condiciones de trabajo y de vida.

b) La conquista de los derechos y libertades sindicales, políticas y nacionales, y la lucha constante contra todo intento de marginar o excluir a los trabajadores de la participación democrática en la vida del país, y la consecución de una sociedad socialista.
c) El acceso a la cultura y a la enseñanza, a todos los niveles, y la promoción y defensa de un auténtico patrimonio cultural de los trabajadores y de los pueblos del Estado Español.
d) La conquista de una igualdad real para la mujer, la promoción y defensa de sus derechos específicos, contra toda opresión o discriminación en razón del sexo.
e) La defensa de los derechos específicos del joven trabajador.
f) La intervención sobre los órganos donde se toman las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad y especialmente a los trabajadores y sus familias.
g) La protección de la salud y de la integridad física de los trabajadores y la eficaz asistencia a los mismos y a sus familias en caso de invalidez, accidente, enfermedad, desocupación parcial o total, vejez, hasta alcanzar un completo sistema de Seguridad Social que termine con la discriminación de los trabajadores del campo y otros sectores y abarque a todos los ciudadanos.
h) El pleno empleo, que elimine la emigración forzada, el desarrollo de la economía, la justa distribución de la renta, el progreso técnico y científico, el progreso social y contra el desequilibrio regional en todas sus manifestaciones.
i) La plena afirmación del papel fundamental e insustituible que el sindicato de los trabajadores tiene en la construcción y el desarrollo de una sociedad democrática.
j) La solidaridad internacional de los trabajadores, como es tradición en la historia de nuestro movimiento sindical.

Para la Confederación Sindical de CCOO constituye una preocupación de primer orden en la acción sindical, la conquista y extensión de los derechos sindicales en la empresa y en todos los ámbitos.

DE LA UNIDAD OBRERA

Para la Confederación Sindical de CCOO., juntamente con la libertad, la unidad es el mayor bien de la clase trabajadora. Ningún trabajador debe eludir la parte que le corresponde en la lucha de su clase, por las conquistas inmediatas hasta su total liberación, dado que todos los trabajadores se benefician de la acción sindical.

La Confederación Sindical de CC.OO., considera como objetivo fundamental la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado Español mediante la creación, en el menor plazo posible de una Confederación unitaria que sea la expresión libre y voluntaria de los trabajadores y que uni-

fique todas las fuerzas sindicales, respetando las distintas experiencias y concepciones existentes. A esta Confederación podrán adherirse libremente todos los trabajadores de nuestro país.

La unidad sindical es un factor determinante, no sólo del reforzamiento del sindicato y de su poder de negociación, sino también de la eficacia para lograr la emancipación de los trabajadores. Por esto, la Confederación sindical de CCOO, se propone consolidar y extender la convergencia y las iniciativas unitarias, ya realizadas con otras Centrales de trabajadores y su ulterior desarrollo en el camino hacia la unidad sindical en la libertad.

En este sentido se compromete a:

— Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción
— Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores elijan democráticamente.
— La C.S. de CCOO, propone a los trabajadores y a las demás Centrales Sindicales la realización, en libertad, de un Congreso Sindical de Trabajadores, constituyente y libre, en la democracia, que recoja la aspiración unitaria de la clase obrera y de sus organizaciones sindicales.

SOBRE LA INDEPENDENCIA DE LA CONFEDERACION

La independencia de la Confederación Sindical de CC.OO., se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores en la vida interna del sindicato; en la elaboración —con absoluta independencia— de su línea sociopolítica en el respeto a las condiciones que expresen los intereses particulares y generales de los trabajadores; con el desarrollo de la formación de sus cuadros sindicales y con la financiación de la organización sindical por parte de los trabajadores.

Las Asambleas de trabajadores y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son el alma de esta independencia; la decisión de la mayoría es vinculante para sus miembros.

La Confederación Sindical de CC.OO. considera que su independencia no significa la negación del papel insustituible de los partidos políticos en su propia esfera.

Por todo esto, la Confederación Sindical de CC.OO. debe asumir sus responsabilidades y trazar su línea de acción con independencia del Estado, los Partidos políticos, los poderes económicos o cualquier otro interés ajeno a sus fines. Rechaza, por lo tanto, cualquier concepción del sindicato como correa de transmisión de los partidos.

SOBRE EL CONGRESO CONFEDERAL

Son tareas o atribuciones del Congreso Federal las siguientes:

1º. Determinar la orientación político-sindical de la Confederación.
2º. Aprobar o modificar el Programa General de la Confederación.
3º. Decidir sobre la modificación del Estatuto Confederal y sobre la liquidación de la Confederación. Tales decisiones solamente serán válidas cuando se tomen por una mayoría cualificada de dos tercios de los votos representados.
4º. Elegir el Consejo Confederal.
5º. Elegir el Secretario General de la Confederación.

El Congreso será convocado como mínimo cada dos años o cuando el Consejo Confederal, en una mayoría cualificada de dos tercios, lo considere oportuno. En este caso se tratará de un Congreso extraordinario.

EL CONSEJO CONFEDERAL

Es el máximo organismo deliberante y decisorio de la Confederación entre un Congreso y otro. Será convocado por el Secretariado de la Confederación por lo menos tres veces al año, y cada vez que la mayoría simple lo considere oportuno.

Del Consejo Confederal, formarán parte, además de los elegidos para el Congreso, según el criterio proporcional, los miembros del Secretariado, los Secretarios generales de nacionalidades y regiones y los Secretarios generales de las Federaciones de Rama constituidas. Su número será de 200.

Son funciones del Consejo Confederal:

1/ Discutir y decidir sobre la política general de la Confederación entre dos Congresos.
2/ Elegir el Secretariado.

EL SECRETARIADO

Es el órgano de dirección de la Confederación y el que lleva a la práctica las decisiones tomadas por el Congreso o el Consejo Confederal. Se reune como mínimo una vez al mes en sesión plenaria.

El Secretariado nombra las Comisiones de Trabajo y fija la cuantía de las retribuciones del personal al servicio de la Confederación.

Dentro del Secretariado se elegirá una secretaría permanente como órgano ejecutivo y de dirección operativa de la Confederación, que deberá responder ante el Consejo Confederal y el pleno del Secretariado y llevar a la práctica sus decisiones. Este Secretariado tendrá al Secretario General como representante público y legal de la Confederación.

La sede de la Confederación se fija en Madrid.

La Secretaría permanente se reune por lo menos una vez a la semana, convocada por el Secretario General o por una tercera parte de sus componentes; lleva a la práctica las decisiones del Consejo, del Secretariado Plenario y asegura la dirección diaria de la actividad de la Confederación, mantiene un contacto permanente con todas las Federaciones o Uniones a todos los niveles. También tiene facultad para deliberar y tomar decisiones sobre cuestiones que necesitan una solución urgente.

El Secretariado Permanente asegura la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la Confederación y nombra al personal técnico.

Es también el responsable de las publicaciones oficiales de la Confederación, así como de las tomas de posición públicas urgentes de la misma.

Una función específica del Secretariado Permanente es la coordinación de los trabajos de la Secretaría en Pleno, de las Comisiones de trabajo y de los servicios técnicos de la Confederación.

Tanto el Secretariado en pleno como la Secretaría Permanente funcionarán colegiadamente, sobre la base de responsabilidades individuales en esferas específicas de trabajo.

Problemas políticos, que interesan a los trabajadores como clase y por lo tanto, debe valorar de forma autónoma y democrática las propias posiciones políticas, inspirándose en los intereses generales de los trabajadores y considerando como objetivo prioritario la salvaguardia de la unidad de la organización sindical.

Por ello, cuando se trate de cuestiones puramente políticas no previstas en los objetivos generales fijados en los Estatutos o en las resoluciones de los Congresos y sobre las cuales surgieran divergencias no inmediatamente superables, el Consejo Confederal, o en caso de urgencia el Secretariado en pleno, tomarán una posición mayoritaria, quedando en libertad las posiciones discrepantes para hacer pública su propia opinión sobre la cuestión controvertida.

"No podremos comprender el porqué de las Comisiones Obreras más que viéndolas como la culminación de un proceso histórico".

MARCELINO CAMACHO
Secretario General de la Comisión Obrera Nacional de España.

SOBRE LA ACCION SINDICAL

Cada organización, al nivel que le corresponda, tiene la exclusiva iniciativa de acción sindical, responsable y cívica, que desarrollará consolidando la experiencia positiva de una relación democrática con los trabajadores en todas las fases de la lucha —por medio de las asambleas— y teniendo en cuenta las orientaciones fijadas por la Confederación para vincular su acción sindical, a la del conjunto de los trabajadores. Consultará igualmente, cuando sea necesario, a las instancias superiores sobre los términos esenciales de las reivindicaciones.

En cuanto a la acción sindical concreta —y especialmente a la huelga— son competencia de cada organización interesada. La acción que interesa a más de una rama deberá acordarse entre los organismos interesados en el plano provincial en la Unión correspondiente de CC.OO; en el plano de nacionalidad o región en la Confederación nacional o regional, y en el plano estatal las Federaciones implicadas o los organismos de máxima dirección o la organización de la Confederación Sindical de CC.OO., es decir, el Consejo Confederal o el Secretariado.

ESTRUCTURA DE LA CONFEDERACION

La estructura de la Confederación Sindical de CC.OO. parte del lugar de trabajo y se basa en las Comisiones Obreras de empresa o centro de actividad, articulándose por ramas de producción desde el nivel local al del Estado.

En cada localidad se establecerán Sindicatos de CC.OO. por ramas de producción que formarán conjuntamente las Uniones Sindicales de CC.OO. con los delegados elegidos por las diferentes ramas.

Estos mismos criterios son válidos para la formación de Uniones Provinciales a las que se incorporarán los delegados nombrados por las ramas y localidades.

Las Nacionalidades o Regiones crearán un órgano de representación único en sus ámbitos respectivos que se rige por sus propios Estatutos y es de su competencia el establecimiento de programas y orientaciones para el trabajo sindical en sus respectivos ámbitos, siempre que no contradigan los Estatutos de la Confederación.

LOS ORGANOS DIRECTIVOS DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. SON:

- EL CONGRESO CONFEDERAL
- EL CONSEJO CONFEDERAL
- EL SECRETARIADO
- LA PERMANENTE DEL SECRETARIADO O SECRETARIA PERMANENTE

El Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. es el máximo órgano deliberante y decisorio de la estructura organizativa a nivel de todo el Estado. Dado que la Confederación se articular en estructuras de ramas o Federaciones y horizontales o Uniones, los delegados al Congreso Confederal serán elegidos, ya sea por los Congresos de la estructura horizontal o de la estructura de ramas.

Las proporciones en que estarán representadas cada una de estas dos estructuras serán las que correspondan a su fuerza numérica, según la normativa de convocatoria del Congreso.

SOBRE LAS CUOTAS A LA CONFEDERACION

De las cuotas pagadas por los afiliados a la Confederación, una parte irá a nivel estatal, otra a las organizaciones de nacionalidades y regiones, a las Federaciones de rama a todos los niveles y a las organizaciones locales. Sus porcentajes serán fijados respectivamente por los órganos directivos de la Confederación, en este caso por el Secretariado en pleno, previa y necesaria discusión y entendimiento con las organizaciones directamente interesadas y sobre la base del criterio del reparto establecido por el Consejo de la Confederación.

COMISIONES DE CONTROL ADMINISTRATIVO

En cada una de las Organizaciones de la Confederación, se observarán las siguientes normas de control administrativo:

a) Elección por parte del Congreso correspondiente de una Comisión de Control, compuesta por cinco miembros, cuya función será la de controlar el funcionamiento administrativo, la oportunidad de los gastos y la correcta gestión económica y patrimonial.
b) Presentación por parte de la Comisión de Control, a sus respectivos Congresos, de informes relativos a la gestión para la que fueron nombrados.
c) Recopilar y supervisar anualmente los balances y presupuestos y elaboración de un informe para someter todo ello al conocimiento del Secretariado Confederal y posterior presentación al Congreso para su aprobación

SOBRE LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES

Nuestra clase obrera se ha caracterizado a través de su historia como una clase profundamente internacionalista. En esta época de gran concentración capitalista a escala mundial y de poderosas empresas multinacionales, la solidaridad entre los trabajadores de todos los países resulta vital, tanto para el logro de reivindicaciones inmediatas como para los cambios sociales que liberan a los trabajadores de la explotación.

La C.S. de CC.OO. asume la historia de nuestra clase y decide establecer y reformar sus relaciones solidarias con todos los sindicatos del mundo, y a todos los niveles, independientemente de su afiliación o no afiliación a las Confederaciones o Federaciones mundiales aún existentes.

Mantiene la decisión de no afiliarse a ninguna de estas organizaciones mundiales.

Por haber considerado, desde su fundación, como muy positiva la creación de la Confederación Europea de Sindicatos, que acoja a todos los sindicatos de Europa, independientemente de sus tendencias, la Confederación Sindical de CC.OO. reafirma la decisión de gestionar su ingreso en dicha Confederación, con los mismos derechos y deberes de las ya Confederadas.

Mientras no se hayan producido los cambios político-sociales que eliminen la emigración forzada de trabajadores, la Confederación Sindical de CC.OO., apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores que trabajan en España.

ANTEPROYECTO DE PROGRAMA

Capítulo 1º.

REIVINDICACIONES SOCIO-POLITICAS GENERALES

a) Libertad sindical, libertades democráticas, nacionales y regionales. Derecho de asociación, reunión, manifestación y libre expresión. Derecho de huelga, libertad de sindicación para los trabajadores, incluidos los funcionarios sin ninguna exclusión.

b) Amnistía laboral, readmisión de todos los despedidos y represaliados por motivos socio-económicos. Amnistía para todos los presos y exiliados políticos sin excepción.

c) Reconocimiento legal de los derechos sindicales en la empresa incluso durante la jornada laboral:
   — Reunión, Asamblea y locales, para toda la actividad sindical.
   — Propaganda.
   — Afiliación y cotización.

d) Garantías a los representantes u organismos elegidos por los trabajadores, en las empresas y en sus sindicatos, que dispondrán de tiempo retribuido para la actividad y formación sindical.

e) — Disolución del aparato del Movimiento incluido el Sindicato Vertical.
   — Devolución del patrimonio sindical a la propiedad y uso de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.
   — Derogación de la legislación actual y nuevas formas sobre contratación colectiva.

2º.— REIVINDICACIONES SALARIALES

a) Salario mínimo interprofesional garantizado, establecido con la participación de los representantes sindicales de los trabajadores, con escala móvil revisable automáticamente cuando el coste de vida suba en más de tres puntos, mejorando constantemente esta. Intervención de los trabajadores en la fijación y control del Indice del Coste de la vida.

b) Tendencia a que la parte del salario variable, sea mínimo por incorporarse a los ingresos fijos, mientras que las primas pluses e incentivos de todo tipo se incluyan en el salario a todos los efectos (jubilación, enfermedad, regulación de empleo, etc.). Tendencia a conseguir el 100 por 100 del salario real en caso de enfermedad. invalidez, jubilación, desempleo o accidente. Exención de los impuestos directos sobre los salarios inferiores a un mínimo anual. Pago, como mínimo del 50 por cien del salario real por parte del Estado a los jóvenes durante el servicio militar y 100 por 100 en el caso de que tengan a su cargo la familia, respetándoles el puesto de trabajo. Eliminar el I.R.T.P. y aplicación del impuesto general sobre las rentas de las personas físicas.

3º.— JORNADA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

a) Cuarenta horas de trabajo a la semana, con dos días consecutivos de descanso: treinta y cinco horas para los trabajos nocturnos, tóxicos, penosos, subterráneos o peligrosos, tratando de eliminar estos.
Jornada continuada y reducida en verano. Reducción progresiva de la jornada.

b) Garantía, a través de una caja de compensación de un mes de vacaciones pagadas al año, vacaciones prenatales y postnatales para la mujer trabajadora de cuatro meses en total, creación de guarderías en las empresas y concesión de permiso retribuido para la lactancia.
— Inclusión, dentro de la jornada laboral, de la formación profesional y con centros y retribución a cargo de la empresa controlados por los trabajadores. Permisos retribuidos para los trabajadores que se examinen y horario flexible para los que estudien.

c) Periodo de prueba de quince días, a partir del cual se considera fijo en la plantilla. eliminación del prestamismo laboral y de las contratas para los trabajos permanentes.

d) Jubilación a los sesenta años a los hombres y a los cincuenta y cinco a las mujeres y trabajadores en general que esten empleados en trabajos penosos o peligrosos. Actualización y revisión periódica de las pensiones.

e) Defensa del puesto de trabajo o derecho al trabajo: en caso de crisis, reduciendo la jornada de trabajo, percibiendo el 100 por 100 del salario, en caso de paro tecnológico pro reconversión la empresa se comprometerá a la readaptación profesional de los afectados sin que en ningún caso puedan disminuir los ingresos de los trabajadores. Control del empleo para que los puestos de trabaja se ocupen de forma indiscriminada.

f) Concesión de becas a los trabajadores y especialmente a los jóvenes que estudian mientras no exista enseñanza gratuita. Creación de gimnasios y polideportivos en las empresas a disposición de los trabajadores.

g) Supresión de los trabajos penosos y peligrosos, sobre la base de instalaciones y medios técnicos adecuados.

h) Reducción de las diferencias salariales. Respeto a las categorías profesionales racionalizando su número.

i) Equiparación en derechos laborales, salariales y sindicales y servicios asistenciales y sociales de los trabajadores del campo, la mar y los servicios.

j) Completa igualdad de los jóvenes respecto a los demás trabajadores, en lo que se refiere a salario, categoría profesional, puesto de trabajo y formación profesional. A trabajo igual, salario igual.

k) Respecto a la mujer, a trabajo igual, salario igual. Igualdad de posibilidades en el acceso a todas las clases de trabajo y categorías laborales. Supresión legal y práctica de cualquier discriminación por razón de sexo. Tender a suprimir el trabajo a domicilio, que aprovecha a la mujer como mano de obra barata, con ahorro sustancial a la patronal, ya que no necesita instalaciones ni servicios complementarios y deja a la mujer desamparada laboralmente, impidiéndola ejercer sus derechos debido al aislamiento.

Hasta la supresión de este trabajo a domicilio, inclusión del mismo en la Seguridad Social, la regulación del trabajo de la mujer como asalariada del servicio doméstico, en tanto no desaparezca, tendrá que contar con los mismos derechos sociales que el resto de los trabajadores.
Creación de Centros de Formación Profesional, no discriminatorios, que posibiliten la incorporación de la mujer al trabajo, cualesquiera que sea su situación actual.
Supresión de las leyes que, incluso bajo el aspecto de protección a la mujer no significan más que la marginación del trabajo con ocasión del matrimonio y la maternidad. Resumen. Equiparación total y en todos los sentidos de la mujer con el hombre.

4º. REIVINDICACIONES SOBRE CONTROL Y PARTICIPACION

Control de los trabajadores sobre la organización y ritmos del trabajo. Disminución de los ritmos o intensidad del trabajo para evitar la repercusión negativa en lo psíquico y en lo físico del trabajador. Desaparición del incremento en los ritmos de trabajo como contrapartida en el aumento salarial. Desaparición de los destajos. Participación en el control de la acumulación de capital y de la inversión en las empresas, así como en los resultados, empezando por las empresas estatales.

5º. EQUIPARAMIENTO Y REIVINDICACIONES SOCIALES CON PARTICIPACION DEMOCRATICA EN SU GESTION

Viviendas dignas con alquileres no superiores al 10 por 100 del salario. Equipamientos y servicios en los barrios y zonas rurales (con dotación de bibliotecas y Museos), zonas verdes, transportes adecuados, cómodos y baratos, mercados municipales, cooperativas de consumo para los trabajadores, alumbrado y alcantarillado, asfaltado, etc. Locales para las asociaciones de vecinos, así como para los grupos artístico-culturales, recreativos y deportivos. Instalación de guarderías en todas las empresas y barriadas, creaciones de servicios colectivos, para quien lo desee, de las tareas del hogar (sobre la base de crear además de las guarderías, lavanderías, comedores, etc.).

6º. SEGURIDAD SOCIAL Y POLITICA SANITARIA

a) — Unificar y desarrollar la acción sanitaria en una triple dirección: preventiva, asistencial y rehabilitadora. Adopción de medidas rigurosas contra la contaminación del medio ambiente y adulteración de los alimentos.
— Progresiva socialización de toda la Sanidad.

b) Creación de un servicio Central de Seguridad que unifique los criterios generales de la política sanitaria.

c) — Paso de la Seguridad Social directamente al Estado y financiación de la misma a cargo del presupuesto general.
— Descentralización territorial en la administración de los fondos.
— Control de fondos y recursos de la S.S. por los trabajadores de la sanidad y de los usuarios.
— Ciudades Sanitarias con todos los servicios en cada zona, con unidades hospitalarias en cada pueblo, barrio y demarcación, con participación en su gestión de los profesionales de la medicina y el resto del personal de la Sanidad y los usuarios.
— Inclusión de todos los trabajadores de la Industria, agricultura, servicios, función pública y autónomas, en la Seguridad Social, sea cual fuera su situación laboral: paro, despido, etc.
— Libre elección por el usuario de su médico.
— Nacionalización de la Industria Farmacéutica que pasaría a ser financiada y gestionada por la Seguridad Social, como único medio de ordenar este sector y poner fin a la situación actual de aprovechamiento de la medicina para un negocio altamente lucrativo.

7º.— ENSEÑANZA Y FORMACION PERMANENTE

Obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza hasta los 16 años. Gratuidad de la enseñanza a todos los niveles. Reconocimiento jurídico-laboral de la actividad docente y constitución de un cuerpo único de enseñantes. Autonomía de los Centros de Enseñanza frente a los poderes públicos. Dar facilidades a los que trabajan y estudian.

8º.— OBJETIVOS ECONOMICOS

a) Distribución equitativa de la riqueza, fuerte impuesto progresivo, sobre las rentas y sobre las grandes herencias; tendencia a la supresión de los impuestos indirectos —menos los de lujo— incremento de los impuestos directos.
b) Plan de socialización o municipalización del suelo edificable con una indemnización justa, para evitar la especulación y para la edificación de viviendas dignas para los trabajadores por parte del Estado. Intervención de los Sindicatos en la planificación urbana.
c) Regionalización de las decisiones en materia de ordenación territorial con especial atención a la conservación de la naturaleza y el medio ambiente.
d) Plan de urgencia de inversiones preferenciales a fin de iniciar la corrección de los acusados desequilibrios regionales existentes en la actualidad.

9º.— MEDIDAS SOCIO-ECONOMICAS EN PERSPECTIVA

Las reivindicaciones y medidas de carácter socio-económico se situarían en la perspectiva de un conjunto de decisiones posteriores que comprenderían:
1º. La nacionalización o socialización de las principales fuentes de energía y las industrias extractivas básicas importantes.

2o. La realización de una Reforma agraria que comprenda: la expropiación de latifundios y fincas deficientemente cultivadas; la concentración de pequeñas unidades no rentables en unidades óptimas de producción, el acceso a la tierra para su explotación de los campesinos pobres y obreros agrícolas, para que libremente decidan sobre las formas de trabajo que podrían ser individuales, cooperativas o colectivas. Ayuda técnica y crediticia por parte del Estado, y precios remuneradores para los productos del campo.

10o.— OBJETIVOS IRRENUNCIABLES

Son objetivos de esta Confederación en la perspectiva de la supresión de la explotación del hombre por el hombre y del socialismo en libertad.

1.— Nacionalización o socialización de la Gran Banca y del Crédito, reducción de los tipos de interés, orientación de los créditos de acuerdo con la planificación democrática y los intereses nacionales. Nacionalización de las Compañías de Seguros y control riguroso de las multinacionales. Nacionalización y control democrático de los circuitos comerciales, eliminando y disminuyendo los beneficios abusivos, pagando precios remuneradores a los pequeños productores y a los consumidores precios estables y justos. Intensificar y desarrollar para ello las cooperativas de producción de distribución y de consumo.

2.— Socialización o nacionalización de los principales monopolios desarrollo de la extracción y transformación de materias primas, protección y créditos a las pequeñas y medianas empresas.

CONFEDERACION SINDICAL DE LA C.O.N.C

edita comision obrera de pegaso