



CO de empresa de PEGASO

Boletín informativo N° 5

La repaparición de nuestro boletín es una necesidad; la necesidad que tenemos los obreros de una prensa nuestra para denunciar la explotación de que nos hace víctimas la empresa y la sociedad capitalista.

En el hablaremos de todos nuestros problemas, de todo lo que nuestros opresores no quieren que hablemos. LA VERDAD DE NUESTRA EXPLOTACION.

Hacer este boletín cuesta riesgos y trabajo;
!! PASALO A TUS COMPAÑEROS DISCUTELO CON ELLOS !!

INDICE

- QUE PASA EN RECAMBIOS (Pag.1)
- LAS ELECCIONES SINDICALES (Pag. 2)
- QUE PASA CON LOS TECNICOS DE ORGANIZACION - TECNICOS ESPECIALISTAS (Pag.3)
- NUESTRA LUCHA (Pag. 5)
- LA CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO (Pag. 7)

!!! QUE PASA EN RECAMBIOS !!!!

Lo nave de recambios esta viviendo más palpablemente la farsa de la seguridad.

¿Para que sirven tantos papelitos de propaganda en los sobres de cobro ? pues sencillamente para justificar una oficina más.

Mientras los encargados de la seguridad se pasan el día haciendo absurdos, como tales llenar 50 vales para poder recibir un paquete de polvos, mientras los médicos se creen con derecho de pegar broncazos por cualquier accidente minimo, mientras la empresa pone sanciones a los trabajadores por no llevar botas, mientras el director de seguridad e higiene de la fábrica se dedica hacer pentominas por la TVE, nosotros estamos trabajando en las peores condiciones.

En recambios ha sucedido un hecho alarmante por su peligrosidad, que en cualquier momento puede provocar un grave accidente.

Se ha demostrado que las instalaciones de propano estan en malas condiciones.

En febrero del 69 hubo un escape de gas, en octubre del mismo año se repitio otra vez el escape, por último el día 19 del pasado mes ha habido el último escape que podia haber tenido graves consecuencias por su magnitud.

¿Que ha hecho la seguridad entre tanto?! tocarse los co--nes!
 ¿que ha hecho la empresa? lo mismo, y es que por lo visto, para que lo arreglen, primero tiene que ocurrir un grave accidente que abra los ojos de la gente, como ha ocurrido en SEAT donde hace dos semanas tres trabajadores se han convertido en hogeras humanas por un caso similar, uno de los obreros seguramente morira.

No podemos seguir corriendo riesgos. Tras nuestra protesta al ingeniero nos hemos asesorado debidamente por tecnicos en la materia y hemos comprobado que la instalación de gas en condiciones indevidas se debe a varias razones, la mas importante es que cualquier instalación de este tipo tiene que estar como minimo a 6 Metros de distancia de donde pasen vehiculos de tracción motor y de enchufes, muelas y otros aparatos que puedan producir chispas, y esto no se cumple; pero no acaba aquí la cosa, en toda la nave hay mas de 20 ventanas obstruidas y por si fuera poco la instalación de los hornos en medio de la nave sin ninguna separación de las máquinas representa un atentado, además se producen escapes de moniaco y se utiliza tricloro-etileno con lo cual el ambiente es insoportable y perjudicial.

En recambios estamos dispuestos en acabar con esta situación de peligro, en asamblea de sección se esta planteando el camino a seguir.

En la fábrica no hay seguridad, NOSOTROS TENEMOS QUE IMPLANTARLA.

LAS ELECCIONES SINDICALES

Para el próximo mes de octubre (si el estado español lo ordena) habran nuevas elecciones sindicales, y seran para 8 años.

Para que la empresa no engañe a los nuevos representantes, solo quedaran 24 plazas, las demas seguiran ocupadas 4 años más por los mismos cargos que hasta ahora se han vendido para traicionarnos.

La mayor parte de los obreros concientes sabemos lo que representa un sindicato vertical, donde todos los cargos de arriba a bajo estan puestos y controlados por el estado, y en el estado ¿Hay algun obrero? solamente para ser concejal de barrio se necesita una fianza de 200.000 ptas.

¿Quien sera el más indicado para defender nuestros derechos? ¿el sindicato C.N.S. o NOSOTROS MISMOS?.

Compañeros, hace 31 años que nos dicen estar defendiendo unos señores que su interes principal es el aumento de la producción sin aumentar los salarios, pues estos señores que dirigen el sindicato como García Ramal (antiguo director de fábrica y representante de asociaciones de la patronal) estan ligados al mismo tipo a las acciones de las empresas y al gobierno ante el cual dicen presentar nuestros intereses.

Ya es hora que empecemos a mirar de resolver nuestros problemas sin necesidad de recurrir a un sindicato facista, pues lo único que hara sera traicionarnos, vendernos a la patronal.

Recurrir a unas votaciones y presentar a unos compañeros don- nos van a vender, es una decisión muy seria y por tanto esta deci- sión debe ser discutida por todos en asambleas.

Si en asambleas se decide el ir a ocupar los puestos libres, lo que no debemos consentir es lo que se ha hecho hasta hoy "el o- ficio de enlace o jurado" que tiende a corromper o a marginar a los que lo ejercitan.

Para que esto no ocurra se tienen que imponer unas condiciones para que NADIE elegido o no trate de enchufarse, las cuales podrían ser:

1º) continuar trabajando en su puesto de trabajo

2º) que cada 6 o 12 meses según creamos pongan en votación en las asambleas, si continúan en su puesto o dimiten.

3º) que toda decisión que tomen sea la decisión de la asamblea.

Como mínimo estas tres condiciones son las que deben tener en cuenta todos los compañeros que se presenten pues de lo contrario demostrarán inutilidad para defender nuestros intereses.

La clase obrera debe ser la que se organice a partir de los problemas concretos que vivimos día a día en nuestro lugar de tra- bajo, en nuestro barrio, creando un verdadero sindicato que defin- da realmente los intereses de nuestra clase.

TECNICOS DE ORGANIZACION-TECNICOS ESPECIALISTAS

En la preparación del 6º C.C.S. la empresa propuso la creación de una nueva categoría de técnicos, a saber: la de Técnicos Espe- cialistas. Así se pretendía encuadrar en ella a los Técnicos de Organización. Esta propuesta de la empresa fue rechazada por los trabajadores, pues estos consideraron que la nueva categoría era una desvalorización de la categoría de Organización. La verdad no pide fuerza; y para ser técnico especialista de 1ª se necesita menos puntos que para ser técnico de organización de 1ª, signifi- cando así toda la escala. A todo esto también se limitaba el techo de promoción, porque en la escala de Organización se puede llegar has- ta el grado VIII y en la de Especialistas sólo hasta el XI. Cabe a- ñadir además una serie de puntos oscuros que, junto con la falta de ética de la Empresa, motivó que se rechazara tal proposición.

La empresa -astuta como un gato viejo- propone dejar a los tec- nicos de organización en la misma situación de antes, creando a su vez esta categoría de Especialistas para encuadrar a los nuevos. Aunque la resolución no satisfacía a nadie, se firmaron los Conve- nios con estas dos categorías. (Se dice que el representante de los técnicos no firmó dicho convenio).

Mientras en la fábrica de Barcelona "nuestros representa- tes legales" vendían una vez más a sus "representados", los compa- ñeros de la fábrica de Madrid seguían en la lucha de clases, consi- guiendo en este convenio una diferencia de aumento de 1'66% res- pecto a Barcelona. Nuestros "vendedores" junto con la dirección de la fábrica, decidieron - después de una serie de charlas y pactos- a- bonar esa diferencia a Barcelona. Era la recompensa a la rápida fir- ma del convenio.

Al cabo de unos meses, hubo la vil repartición; y los representantes de la empresa y de los trabajadores con un sentido social que los retrata, acordaron excluir a los técnicos de organización (no a los técnicos especialistas) de la cantidad que les correspondía, toda vez que lo que se tenía que repartir era producto del 6º Convenio Colectivo Sindical. Esta actitud asumida por la empresa significa una clarísima coacción, puesto que si se pasa al campo especialista se entra automáticamente en la citada repartición. (La palabra "coacción" se puede sustituir por otras palabras más soeces). En vista de la actitud de la empresa y agotadas las gestiones, el grupo de jurados y enlaces del campo técnico han presentado la dimisión de sus cargos, excepto un jurado llamado Luis Guisasola Larrandía, el cual tiene una historia muy negra. Vayamos por partes: este señor, siguiendo las consignas de la empresa, decide no dimitir y alega para ello que no se puede quedar el jurado de empresa sin ningún representante de los técnicos. Conocemos muy bien la línea de conducta de dicho individuo; sabemos que en ningún momento se ha comprometido por la clase obrera. Toda su labor de jurado durante cuatro años ha consistido solo en realizar "obras asistenciales", como son: el ir a consolar las viudas de trabajadores, visitar a los enfermos por baja o accidente, hacer de chofer (con su coche particular) a la asistencia social, cobrando a parte de su sueldo - 2 ptas. por Kilometro recorrido, sin contar las dietas un hombre que con sus reverencias y "buenos modales" ha sabido ganarse, a costa de vender su propia dignidad, una plaza de simpatía entre los dirigentes de la empresa, pero le han ofrecido oficialmente el cargo de visitador social. Y ahora, para premiarle todos estos valiosos "servicios" la misma empresa le brinda en un futuro próximo el cargo de inspector de proveedores, siempre y cuando no dimita como jurado. Y él acepta cínicamente la proposición que se le hace. Un hombre que a sus 59 años, y faltándole 6 para la jubilación, le ha entrado el espíritu de lucha, cuando siempre ha procurado nadar en las aguas más tranquilas. Un individuo que a las preguntas de sus representados no tiene ninguna respuesta convincente, un personaje que dice no tener ningún programa de lucha ante un problema concreto, en cambio dice que ha de haber alguien del campo técnico para que firme cuantos escritos se decidan realizar. Con todas estas perspectivas ya se dice de sobra que tipo de hombre es Luis Guisasola.

Ahora bien, después de realizarse recientemente una reunión con el citado personaje como principal actor y después de una larga conversación con él, se le ha hecho ver el papel de títere que representa, y bajo alguna clase de amenaza ha decidido dimitir en breve plazo. Por lo menos, así lo ha prometido, si es que no miente.

Cuando algo está mal encuadrado o calificado en el grupo de técnicos de organización solo la empresa solo la empresa tiene la culpa. Cuando alguno se equivoca es el quien debe pagarle, pero nunca el individuo que está bien calificado y encuadrado, que sí los hay.

Como siempre la empresa procura por sus beneficios sin importarle en lo más mínimo el trabajador. Hoy han sido perjudicados los técnicos, mañana pueden ser otros. Por esto hemos de luchar solidariamente por nuestros intereses. El capitalismo está bien organizado, nosotros no tanto. Organizémonos pues ante cualquier problema. Luchemos contra el capitalismo. ¡VIVA LA CLASE OBRERA!!

NUESTRA LUCHA

No se trata aquí de ir analizando detalle por detalle todo lo que ha ido ocurriendo a través de todo el proceso de lucha que comenzó ante el último convenio; pero sí es importante que veamos lo positivo y lo negativo, para a partir de aquí mejorar y ser más fuertes.

LO POSITIVO

La participación
Las asambleas
Desenmascarar los organismos legales
Aumento de conciencia y necesidad de organizarse
Solidaridad

LA PARTICIPACION. Por primera vez desde hace muchos años todos los trabajadores hemos participado, nos hemos movilizado ante un problema que nos afecta, como siempre debemos hacer.

En este sentido la elaboración de la plataforma reivindicativa hecha por todos nos hizo tomar conciencia del problema que habíamos a abordar y nos hizo sentir la necesidad de movilizarnos. Hemos visto además que nadie nos va regalar nada, ni la empresa, ni el sindicato vertical ni mucho menos el jurado; solo nosotros tomando conciencia de nuestra fuerza como artífices de la producción podremos acabar con la opresión.

LAS ASAMBLEAS. En Pegaso no se habían hecho asambleas. Este año a partir de la reunión por secciones hemos llegado a las asambleas con la asistencia de la totalidad del turno. Las asambleas han posibilitado que nuestra unión se forzase día a día con nuestra presencia en alguna nave o en el patio, que todas nuestras manifestaciones y decisiones se hiciesen entre todos, que hablando claramente pudiésemos desenmascarar más, si cabe, el carácter de la empresa, de los jurados y de todos los organismos legales que solo están al servicio de la patronal.

DESENMASCARAR LOS ORGANISMOS. ¿Que hace el Sindicato ante la denuncia de los trabajadores? Tirarlo a la papelera y decirles a los jurados que ellos son buenos chicos y que si los trabajadores no están contentos que se aguanten. ¿Que hace la delegación? ¿que hacen los ministros? Demagogia a todo pasto. Esto lo hemos visto claramente en el proceso de las asambleas y nos ha quedado bien claro que si queremos conseguir mejoras, si queremos un sindicato de clase, si queremos acabar con la explotación solo podremos hacerlo con nuestra lucha.

AUMENTO DE CONCIENCIA Y NECESIDAD DE ORGANIZARSE. Lo principal de todo es que los trabajadores hemos ido aumentando nuestro nivel de conciencia de clase y hemos ido viendo la necesidad de organizarnos para poder coordinar y discutir mejor nuestras acciones. Organizarnos para poder coordinar y discutir mejor nuestras acciones. Organizarnos para poder coordinar y discutir mejor nuestras acciones. Organizarnos para poder coordinar y discutir mejor nuestras acciones. Organizarnos para poder coordinar y discutir mejor nuestras acciones.

LA SOLIDERIDAD. Nosotros no luchamos solos, en todas las empresas importantes nuestros compañeros han llevado luchas y seguirán llevándolas en contra de la explotación; en definitiva todos sabemos que el problema no es de una sola fábrica sino de la existencia del capitalismo. En muchas empresas han conseguido mejoras salariales muy importantes, pero en cualquier caso lo más digno de

destacar son aquellas empresas que desbordando su reivindicación económica han luchado por los intereses de toda la clase obrera, como por ejemplo AEG y Maquinista. Nosotros hemos colaborado en estas luchas con las recogidas de dinero para ayudar a los huelguistas y despedidos, y es positivo que lo hagamos siempre, pero no debemos pararnos aquí. Como ya hemos dicho antes solo tenemos un enemigo común y por tanto, la lucha, cualquiera que sea, es la lucha de todos los trabajadores; por esto debemos considerar seriamente la necesidad de pasar a otros aspectos más importantes de la solidaridad.

LO NEGATIVO

Falta de información

El miedo a bajar la actividad

FALTA DE INFORMACION. La falta de información clara después de cada asamblea a originado a veces, malos entendidos, principalmente en los turnos de tarde y noche debido a que todas las asambleas se hacían por la mañana y no hemos sabido lanzar hojas que informasen claramente de la situación, con lo cual la tarea de los que solo querían dividirnos creando la confusión, les quedaba facilitada. En adelante tenemos que corregir este fallo informando con hojas o haciendo asambleas por la tarde, pero en cualquier caso es importante que todos tomemos mucho interés en informar siempre a nuestros compañeros de turno de todo lo que sucede.

EL MIEDO A BAJAR LA ACTIVIDAD. La empresa vive a costa de nuestro trabajo, solo de nuestra producción salen los miles de millones de beneficio que va obteniendo para repartírselos entre unos cuantos, mientras nosotros no cubrimos nuestras necesidades. Si queremos que nuestras asambleas tengan fuerza para hacer atender nuestras peticiones, tenemos que afectar a la empresa en la actividad; solo así perjudicándole en los beneficios que se reparte la obligaremos a atendernos. Ante este convenio no hemos logrado ser la totalidad en bajar la actividad a 60, por lo cual nuestra fuerza quedaba reducida desde el principio. Tengámoslo en cuenta para la próxima vez.

SOBRE MADRID

Ya es conocida a través de las asambleas la lucha ejemplar que han llevado a cabo nuestros compañeros de la factoría de Madrid. Gracias a ellos no se doblegaron en ningún momento hemos conseguido el último aumento, lo cual demuestra que si ellos solos han conseguido más de no haberse consumado la traición por los jurados de aquí, nuestra fuerza hubiese sido mucho mayor y hubiéramos conseguido mucho más. En Madrid se han hecho más de 20 asambleas, algunas de ellas con asistencia de casi 3000 trabajadores. Se mantuvo baja la producción durante las dos últimas fases del convenio. Se hicieron manifestaciones dentro de la fábrica para acabar con los esquirolas que no querían seguir la lucha. Se dejaron de hacer horas extras en la totalidad, y en actos de solidaridad se llegaron a recoger hasta 60.000 ptas. en un solo día. Hemos de resaltar que cuando se firmó el convenio aquí en Barcelona, automáticamente se hizo en Madrid una asamblea donde se informó de toda nuestra lucha y se dieron los nombres de quienes nos habían vendido.

HABLEMOS DEL JURADO. Del jurado no vale la pena ni de hablar ya hemos gastado demasiado tinta, esos servidores de la empresa solo se merecen el arrinconamiento y el desprecio total, porque ya todos sabemos de que pie calzan. No solo han traicionado nuestros intereses sino que además han llegado actuar como asquerosos confidentes, como por ejemplo LOPEZ cuando le iba a decir al gerente que habia que terminar con las asambleas o como aquel pobre diablo que iba a llorar diciendo en el sindicato "es que los trabajadores se meten con nosotros y nos insultan", pero dejemoslo, porque ya volvemos otra vez a dedicarles demasiado tiempo.

LAS HORAS EXTRAS. Las horas extras no las da la empresa para ayudar a nadie, da horas para sacarnos mas el jugo, las da sobre todo cuando hay un convenio para desunirnos y disfrazar los miserables aumentos, luego cuando ha pasado el chaparron las quita sin tener en cuenta a nada ni a nadie.

Compañeros nuestra lucha es precisamente para conseguir un salario digno en las ocho horas, debemos hacer lo posible por aguantar hasta el máximo sin hacer horas porque todavía hay compañeros parados en la plaza Urquinaona y tambien ellos tienen mujer e hijos que atender.

Es muy lamentable que mientras nuestros compañeros de Madrid hacian baja producción y dejaban las horas para exigir a la empresa más salario, nosotros estuviésemos haciendo horas sacando la producción que ellos no querian sacar; gracias a la combatividad de Madrid hemos cobrado más dinero. Recordémoslo.

LAS ULTIMAS ASAMBLEAS. Mucha gente pensaba que acabado el convenio acabada nuestra lucha, pero se han equivocado, los obreros en este convenio hemos sacado algo mucho más importante que cualquier reivindicación económica, esto lo demuestran las asambleas a las cuales hemos asistido prácticamente todos, una responsabilidad de movernos ante cualquier problema.

=====

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Es bien conocido el afan que tienen las empresas capitalistas para explotar al máximo a los trabajadores, empleando para ello diversos sistemas, llamados de Organización y Producción. También se emplea en algunas empresas el sistema de participación en la gestión, y en otras participación minoritaria de acciones. Pero a nadie se le escapa que estos sistemas, en según que países, sólo es para acentuar el sistema capitalista en sus propias manos.

En nuestro país, el capitalismo sólo se preocupa por aplicar técnicas que en otros países ya se consideran atrasadas. En cambio, no permiten por medio de las fuerzas represivas, ninguna apertura de las que en estos países se poseen, como son: un mínimo de derechos democraticos, libertad de asociación, sindicatos libres, ect...

Al capitalismo español: sólo le interesa aplicar el sistema de producción, olvidándose de los derechos de los obreros. El objetivo es poder obtener mayor producción, con salarios más bajos y no con

pag. 8

que los trabajadores propongan su propio régimen interior y mucho menos que opinen en la marcha de la empresa. Estas técnicas son aplicadas por hombres especializados, instrumentos del capitalismo moderno, para la explotación; hombres preparados por los propios empresarios y dispuestos a colaborar con éstos a cambio de unas migajas económicas.

Haciendo un poco de historia en esta fábrica, vemos que hace algunos años se implantaron los cronometrajes por sistema BEDANX que fueron impuestos a los trabajadores por un falso representante sindical, fiel colaborador de la empresa llamado PIO MATAS, hoy alto cargo directivo de la empresa alimenticia Gallina Blanca, el cual en un convenio cedió en 25% de los tiempos a todos los obreros a cambio de una mejora económica que al poco tiempo después, en otro convenio de poca aportación económica y el incesante aumento del coste de vida se quedó en nada de mejora para los trabajadores y en mucho para la empresa, la cual obtuvo un incremento de producción de un 33%.

Este hecho y otros más, trajo consigo la clara visión de nosotros los obreros que habíamos sido engañados una vez más; nos manifestamos de diversas formas hasta llegar al conflicto colectivo, que fue reprimido por las fuerzas represivas al servicio del capital.

Una vez implantado este sistema de los cronometrajes, apareció otro ya dado por viejo y anticuado por los empresarios americanos, que los principales inventores de los modernos sistemas de explotación, como es la calificación de los puestos de trabajo.

Este sistema también fue implantado con la colaboración de los entonces representantes sindicales, abusando de la confianza que en ellos se había depositado, obteniendo también su recompensa posterior.; uno, es Jefe de Personal de la empresa metalúrgica Harry Walcker, llamado MATEO, y los otros dos llamados CASANOVA y NOGUERA, colocados en la Oficina Técnica de Personal creada para la implantación de este sistema. De esta forma la empresa consigue que sea mermada la promoción laboral de los obreros y también percepciones económicas.

Este método no funciona en toda su rigidez debido a la falta de organización capitalista existente en fábrica, pero todo y con eso aparecen problemas que los quieren solucionar a su favor con la colaboración de los cargos sindicales, los cuales se prestan en seguida aceptar las propuestas de la empresa, como es el caso aparecido recientemente de los técnicos de organización.

Otro de los casos que se da con la calificación de los puestos de trabajo y también debido a la falta de organización, es que califican los trabajos y los puestos, pero no tienen los hombres para cada especialidad, sucediendo luego que por ejemplo un especialista de carrocerías ha de saber varias especialidades y se convierte en un trabajador que ha de saber amolar, girar, soldar, etc. lo que representa que no es tal especialista sino que debería ser un obrero.

Las reclamaciones que reciben en la Oficina de Puestos es innumerable, debido a la arbitrariedad con que se aplican estas técnicas y pasan sin resolverse durante largo tiempo, agravando aún más por haber desplazado personal de la Oficina a diferentes centros de trabajo de la empresa, a fin de sacar el jugo a mayor cantidad

cantidad

de trabajadores; con todo esto cuando la revisión es para rebajar categorías o grupos, la tramitación se efectúa de forma acelerada.

Sucede también en secciones en que el trabajo requiere una calidad superior a la normal como son (44) Utilaje, Modelos, Departamentos administrativos-Técnicos y tantas otras más, pues se le va dando largas al asunto sin calificarse los puestos ya que estos legalmente han de salir bastante elevados. Sin duda en el caso contrario ya los hubieran calificado. Lo que a nadie se le escapa es que en la fábrica de Madrid, unos puestos de trabajo están mucho más remunerados que en Barcelona, como por ejemplo los encargados, administrativos y muchas categorías más, esto demuestra que esta manual calificación no nos favorece en nada por las lagunas que hay.

A todos estos imponderables se suman altos mandos aprensivos, que su único interés es esconder el trabajo e inventar urgencias para poder justificar las horas extras en las interminables prorrogas de jornadas, para luego poder presumir en la sociedad de consumo de un nivel de vida que es completamente falso.

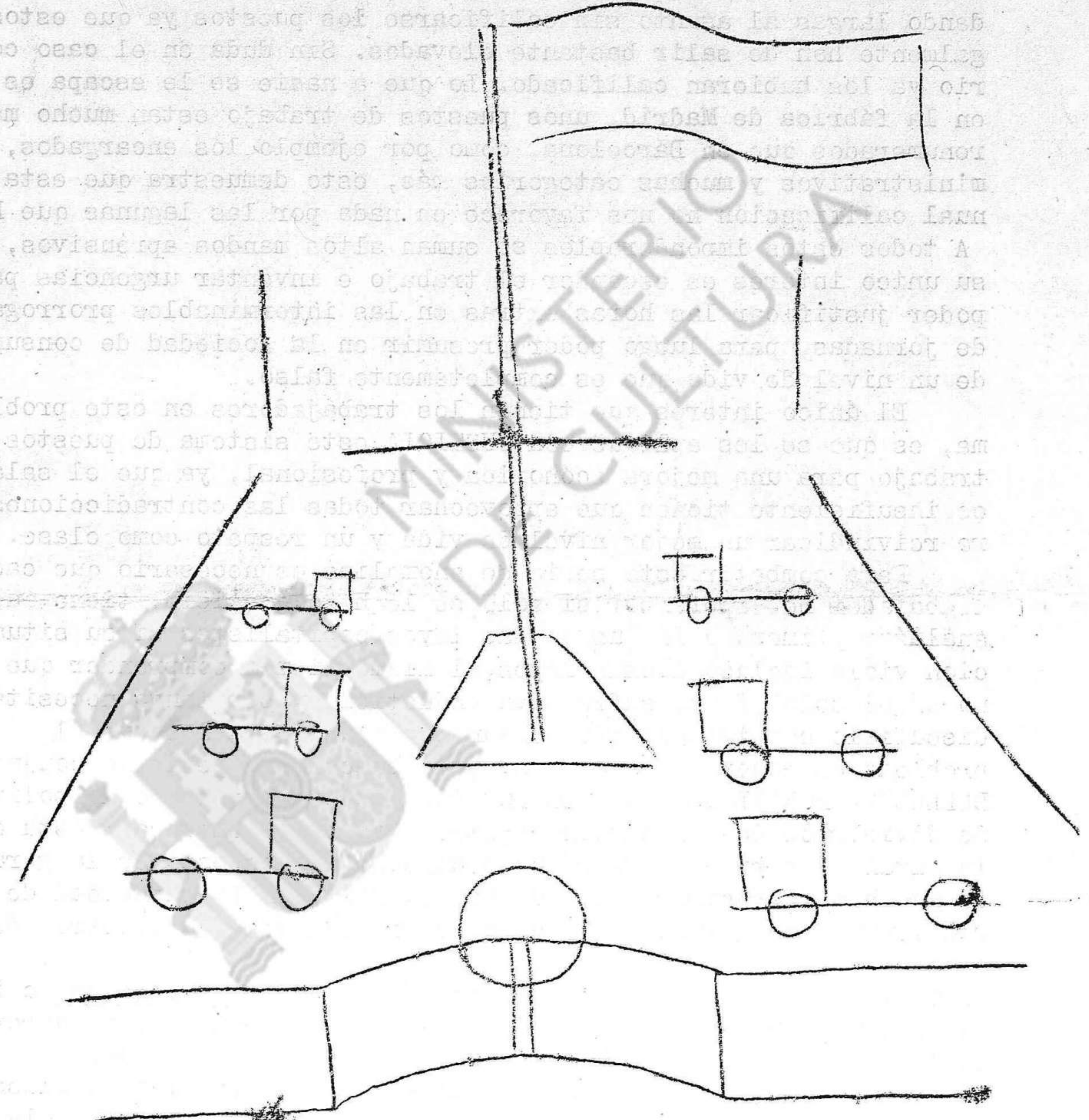
El único interés que tienen los trabajadores en este problema, es que se les aplique con JUSTICIA este sistema de puestos de trabajo para una mejora económica y profesional, ya que el salario es insuficiente tienen que aprovechar todas las contradicciones para reivindicar un mejor nivel de vida y un respeto como clase.

Para combatir esta serie de anomalías es necesario que cada trabajador no espere por sí solo se le haga justicia, tiene que analizar primero a la luz de las leyes capitalistas si su situación viola incluso dichas leyes, al mismo tiempo comprender que no es el solo el que sufre esta injusticia y por tanto necesita discutirlo con los compañeros, aun con aquellos a los que el problema en concreto no afecta, para buscar una petición conjunta DEPENDIDA POR EL CONJUNTO DE LOS TRABAJADORES frente a la política de dividirnos de los cargos capitalistas de la empresa: esta es la garantía para conseguir que cedansin engaños, esta es la garantía de que hemos progresado en nuestra fuerza y en la capacidad de resolver nuevos problemas y conquistar cada vez más nuestros derechos.

Participemos en los problemas de todos nuestros compañeros e intentemos resolverlos con la UNIDAD que necesitamos de clase obrera explotada por la "unidad" de los capitalistas y su estado. Luchando al mismo tiempo por levantar una organización de clase en la fábrica y una fuerte unión con las organizaciones de clase de otras fábricas que luchando por lo mismo que nosotros ven también LA NECESIDAD DE UN SINDICATO DE CLASE como objetivo superior de nuestra lucha=.

Barcelona Junio 1970.

de trabajadores con todo cuando la revolución es para robar
 categorías o grupos, la transformación se efectúa de forma acelerada.
 Suélate también en acciones en que el trabajo requiere una es-
 lista superior a la normal como son (44) Utilitar, Modelos, Depar-
 mentos administrativos, técnicos y tantas otras más, que se le va
 dando fuerza al sistema de trabajo. Sin duda en el caso con-
 siderado hay de salir bastante pronto. Lo que a veces se le escapa es que
 en la fábrica de Madrid una gran parte de trabajo está hecho más
 por el momento por ejemplo los encargados, ad-
 ministrativos y muchos otros. Esto demuestra que este ma-
 nual de trabajo a los trabajadores se les da por las lecciones que hoy.
 A todos los trabajadores se les da un manual de trabajo, que
 un trabajo de un día de trabajo e inventar un trabajo para
 poder justificar las horas de trabajo en las interminables program-
 de jornadas para hacer poder trabajar en la ciudad de consumo
 de un nivel de vida que es completamente falsa.



¡ LA CLASE OBRERA
 UNIDA VENCERÁ !