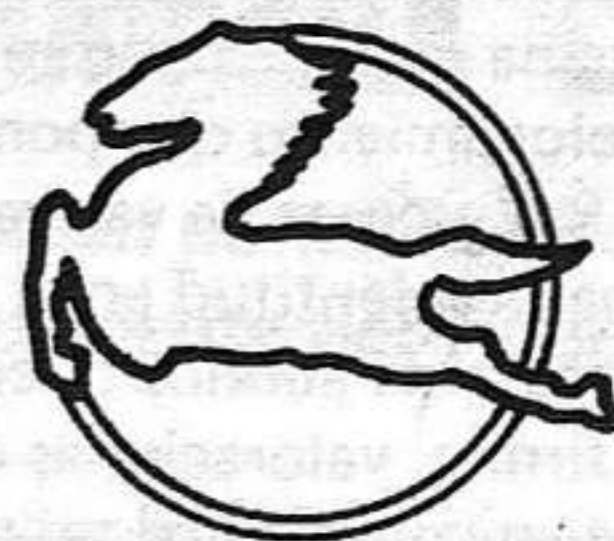


BOLETIN DE INFORMACION INTERIOR DE LA JUNTA SINDICAL DE:

*Pegasso*



**MADRID**

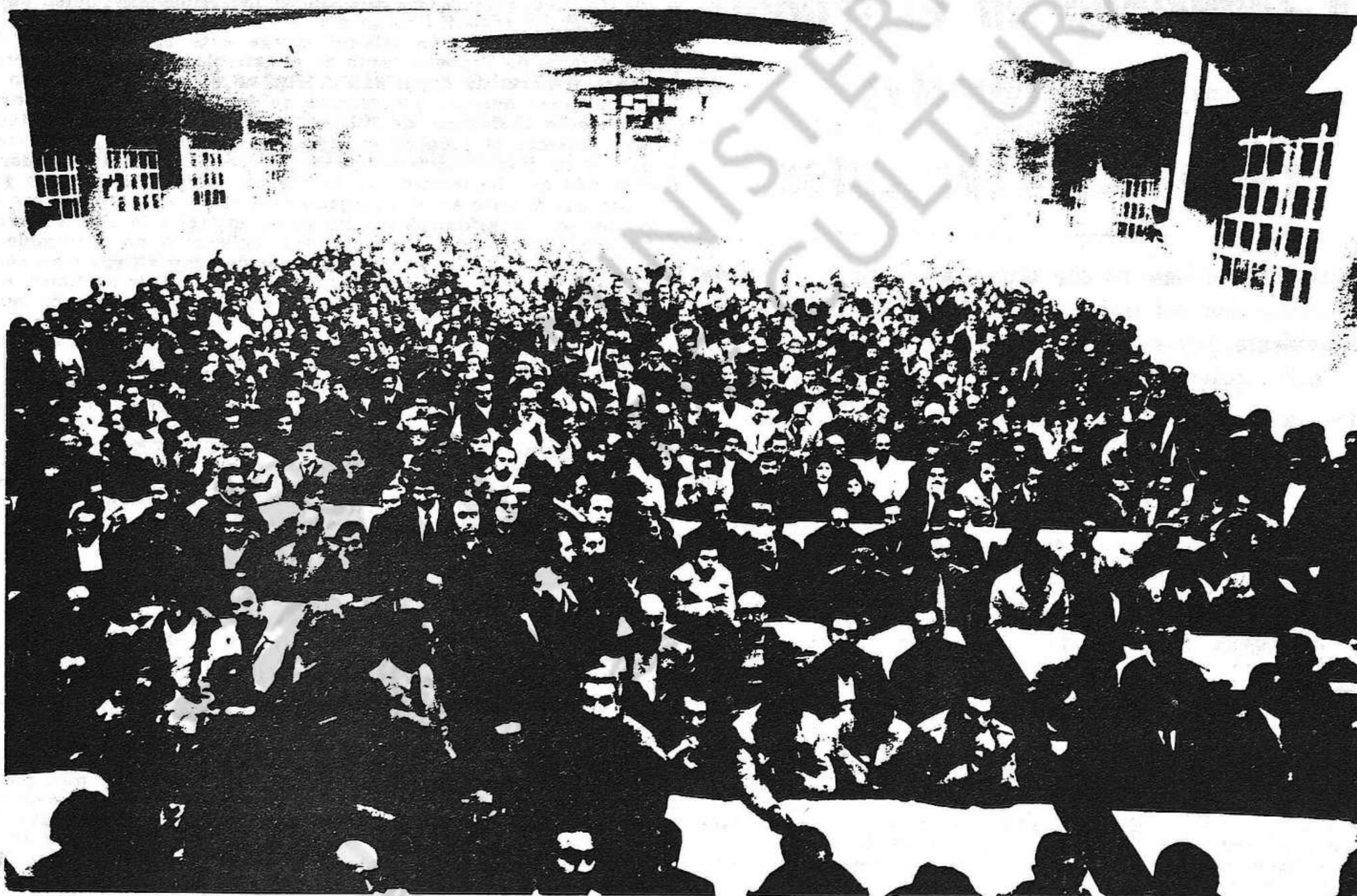


**ARCHIVO**

Abril

1976

LA ASAMBLEA COMO ORGANO MAXIMO DE DECISION DE LOS TRABAJADORES



Vista parcial de la Asamblea de trabajadores de nuestra empresa, celebrada en el Colegio de la Paloma el día 1 de Febrero, último día de nuestro conflicto y la cual reunió a más de 6.500 personas entre trabajadores y familiares que nos acompañaron, para ver cómo los obreros, sin injerencias, solucionábamos nuestros problemas.



## COMISION MIXTA DE TIEMPOS Y PUESTOS

En el último pleno del Jurado celebrado el pasado 5 de Marzo, dejamos constancia una vez más y de forma oficial ante la Dirección, del malestar que se estaba produciendo por el mal funcionamiento de esta Comisión, principalmente por ser el órgano que más directamente ha de funcionar en relación con el Servicio Técnico de Personal, y precisamente esto ha supuesto un atasco de funcionamiento que ponen de manifiesto deficiencias por saturación de trabajo en la Oficina Técnica de Personal (O.T.P.), escasez de valoradores, cuando el número de reclamaciones aumenta progresivamente hasta alcanzar cifras alarmantes, lentitud en el proceso que se sigue desde que se formula una reclamación hasta que se hace efectiva cuando es causa de abonos o regularización de escalones o categorías, y sobre todo, la injustificada burocratización que supone firmas, valoraciones de actas, despachos, etc., que en definitiva cuestiona, en opinión de esta representación social, encontrar una salida conjunta a este problema pero sobre la base de reestructurar todo lo que dificulta y eterniza un normal funcionamiento de esta importante Comisión Mixta.

Finalmente, llegamos a la conclusión de estudiar conjuntamente las dos propuestas de funcionamiento, Empresa—Jurado, y llegar a un acuerdo definitivo sobre un funcionamiento ágil y efectivo de esta comisión.

### TEMAS LABORALES (YA, 24 - X - 75)

## La seguridad en el trabajo exige trámites de solución urgentes

**Cuando el problema no sea grave, no se hace necesaria la interrupción del trabajo ● Pero cuando el peligro sea evidente, ¿quién puede paralizar los trabajos? ● En estos casos no valen las lentas tramitaciones**

UNO de los motivos determinantes de conflictos colectivos cuya importancia crece más acusadamente en los últimos años, según los informes de conflictos laborales elaborados por el Ministerio de Trabajo, es la falta de adecuadas medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Bástenos señalar como símbolo que dos grandes concentraciones obreras, la central técnica de Puentes de García Rodríguez, en La Coruña, y las obras de la factoría Ford en Almusafes, han sido testigos de huelgas nacidas a partir de accidentes de trabajo mortales.

Ante estos hechos, el analista de la realidad laboral española se preguntará: ¿En qué medida la vigente legislación laboral admite la huelga cuando un centro de trabajo no reúne suficientes condiciones de seguridad e higiene? ¿Pueden los trabajadores negarse a trabajar cuando, en su opinión, hacerlo supondría exponerse a un riesgo razonable de accidente de trabajo? Por supuesto que la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo establece como obligaciones del empresario, entre otras, el cumplimiento de las disposiciones de seguridad laboral aplicables en el centro de trabajo y la entrega a los trabajadores de los medios de protección personal como manifestaciones del deber de seguridad que el empresario tiene para con los trabajadores a su servicio. Pero, ¿qué ocurre, nos preguntamos, cuando el empresario no cumple sus obligaciones de seguridad e higiene laboral? ¿Tienen derecho los obreros a incumplir sus contratos de trabajo, absteniéndose de trabajar?

### COMPETENCIA

Ni que decir tiene que cuando la falta de seguridad laboral no sea grave no se hace necesaria la interrupción del trabajo. El auténtico problema se plantea cuando la realización de determinados trabajos implique peligro grave para los trabajadores. Nadie duda de que en tales supuestos se hace preciso paralizar los trabajos. Pero, y éste es el núcleo del problema, ¿quién puede paralizar los trabajos peligrosos?

Nuestra legislación laboral otorga esta competencia a los inspectores de Trabajo, tanto en el artículo segundo de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo como en las diversas normas que regulan su actuación, de las cuales el decreto de 10 de julio de 1975 otorga a la Inspección facultades para ordenar la suspensión inmediata de los trabajos o tareas que, a su juicio, entrañen grave riesgo para los trabajadores. Por más que he buscado en la vigente legislación un solo precepto que faculte a los trabajadores a parar el trabajo para defender su integridad física no lo he encontrado. Tal situación no debe extrañarnos, pues nuestra legislación no contempla la seguridad e higiene laboral como un derecho obrero sino como una obligación de los empresarios frente al Estado. Como mucho, el obrero es el destinatario pasivo de las normas de seguridad laboral, pero de ahí a exigirle, llegando a paralizar su trabajo, media un amplio campo que nuestros legisladores no parecen dispuestos a entregar a los trabajadores.

Únicamente se prevé tal posibilidad en el artículo once de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que concede a los trabajadores el derecho a demandar la ejecución de su trabajo en tanto la empresa no les facilite medios de protección personal, tales como cinturones, cascos, gafas de trabajo, ropa adecuada, etc. Pero no es a este supuesto al que nos estamos refiriendo como determinante de un paro laboral, sino a la falta de condiciones de seguridad e higiene de los centros de trabajo. No obstante, ni aun en el artículo once mencionado se habla de paro, y mucho menos de huelga.

### SOLUCIONES

Conviene no olvidar que la comentada Ordenanza de Seguridad e Higiene es de 1971. Por su parte, el decreto-ley sobre el recurso a la huelga del pasado 22 de mayo admite ésta si se refiere a las condiciones de trabajo de los obreros afectados por el conflicto. Ni que decir tiene que la seguridad de los trabajadores es una de las condiciones objetivas del trabajo asalariado. Pero si tenemos en cuenta, como ya he expuesto en esta columna, que para llegar a una huelga es preciso apurar una larga tramitación que puede durar hasta dieciocho días, mal puede aceptarse que el decreto-ley de la huelga sea el cauce adecuado para lograr la paralización de unos trabajos por faltas graves de medidas de seguridad e higiene en el trabajo. La gravedad de los riesgos a que están expuestos los trabajadores exige medidas urgentes incompatibles con lentas tramitaciones. Se requieren soluciones sobre la marcha.

Ciriaco DE VICENTE

### NOTA SOBRE EL PRECIO DEL BOLETIN

Este boletín ha sido financiado con Dinero del fondo Social del Jurado.

A la Junta Sindical nos parece que sería interesante la aportación de todos para sufragar los gastos. Por ello hemos pensado que, el que voluntariamente quiera, puede hacer efectivo, en la Sala del Jurado 10 ptas., a fin de reintegrar dicho dinero al Fondo Social.



## **UNIDAD OBRERA EN PEGASO**

Una nueva y extensa información ponemos ahora en vuestras manos, a fin de potenciar la corriente de información que continuamente tiene que existir entre todos.

Bien es verdad que esta información debería ser más frecuente. Nosotros así también lo quisiéramos, pero son múltiples los problemas que impiden esta realidad, no obstante, y como ya decíamos en el anterior Boletín que publicó el Jurado de Empresa, nos esforzaremos todo lo posible para que así sea.

Demasiado tiempo ha transcurrido desde la publicación del anterior y, demasiados acontecimientos han ocurrido. Tantos y de tanta importancia que podemos asegurar sin ningún temor que hoy, los compañeros que trabajamos en ENASA ya no actuamos ni pensamos de la misma forma que antes de estos hechos.

Nuestro conflicto de Enero nos ha transformado y ha producido efectos que ya son irreversibles. La UNIDAD y solidaridad de la que hemos dado muestra, nunca la habíamos conocido antes y ya es imposible romper.

Claro que no siempre vamos a estar en los mismos momentos de euforia que durante el conflicto, ni tampoco vamos a desconocer los problemas que mantener la UNIDAD presenta, pero hay algo que se mantiene ahí y que todos vamos a seguir defendiendo.

Hay que desenmascarar los intentos de dividirnos o enfrentarnos que, la Empresa directamente, o alguna al servicio de la Empresa, una y otra vez realizan. Saben que la mayor fuerza que tenemos los trabajadores es la UNIDAD y por ello la quieren torpedear, pero fracasan en su intento.

Pero UNIDAD también es respeto. Hay que saber dialogar con los que no se identifican con las posturas que hemos de mantener los trabajadores. Hay que exponerles nuestra postura sin coacciones ni violencias. No somos los trabajadores los que queremos la violencia o la coacción. Son precisamente los que nos hacen estas acusaciones los que durante años han apoyado un sistema de coacción y violencia, aunque ahora se erijan en paladines de la Democracia.

Democracia es nuestra ASAMBLEA, la mayor expresión de la UNIDAD, donde aprendemos a respetarnos, a escucharnos, a oírnos y rebatir o apoyar posturas. Claro que nos queda mucho por aprender y por ejercitar. Es normal, han sido muchos años sin poder hacerlo y necesariamente hemos de cometer errores. Pero no nos importa, pues la práctica nos perfeccionará y nos enseñará a corregirnos. Por eso estamos por la LIBERTAD de expresión, de asociación, de reunión, etc. pues es la forma de ser verdaderamente demócratas.

Y porque estamos por la democracia saludamos todas las iniciativas que, surjan por donde surjan, colaboren a corregirla, con sana crítica, la actuación abierta y pública son necesarias, pero no hay que confundirlo con el cotilleo o la alcahuetería. Los trabajadores de Pegaso hemos demostrado y estamos demostrando estar por la DEMOCRACIA y practicarla, pero también hemos demostrado saltar como un sólo hombre cuando se nos pisotea, margina o agrede. Que no lo olviden los saboteadores. Malos vientos corren para ellos, pues malo es ir contra la fuerza de los hechos. Y la fuerza de los hechos demuestra un rápido despertar de nuestra conciencia obrera y la exigencia de jugar el papel que nos corresponde como trabajadores en una sociedad regulada de forma democrática. Los trabajadores de Pegaso, ya hemos apostado. Y vamos a ganar.



# EL JURADO INFORMA

## TRABAJADORES DE CIMSA PASAN A NUESTRA PLANTILLA

A finales de Febrero, 79 trabajadores de la empresa colaboradora CIMSA pasaron a formar parte integrante de nuestra plantilla.

Los motivos: Enterados de la situación anormal de dicha empresa, se planteó por los compañeros de la misma, demanda ante la Magistratura de Trabajo por considerar que se daban causas manifiestas de prestamismo laboral dentro de nuestra empresa.

La Dirección de nuestra empresa empezó a hacerles contratos de trabajo antes de la celebración del juicio, pasándolos a la plantilla de ENASA.

## ESPAÑA

**PRESUPUESTO DEL ESTADO: 129.000 MILLONES  
DE PESETAS MAS QUE EL AÑO  
PASADO, A PAGAR POR TODOS LOS ESPAÑOLES**

**El Estado no se aprieta el cinturón:  
los gastos triplican las inversiones**

### SEGURIDAD E HIGIENE

Múltiples son los problemas de Seguridad de Higiene y pocos los que solucionan. Demasiado pocos teniendo en cuenta que lo que se está jugando es nuestra vida y salud.

Cuando al Comité de Seguridad e Higiene nos llegan vuestras reclamaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad, en su gran mayoría nos encontramos con el informe conjunto Prevención Accidentes-Servicio Médico en el que se deniega tal petición por encontrarse dentro de los límites establecidos o "que no es excepcionalmente penoso, peligroso o tóxico". Compañeros: Basta ya de tanta palabrería y tanta injusticia. ¿Con quién han contado para confeccionar dichas tablas? . ¿Qué entiende el Servicio Médico o el Ingeniero de Seguridad por excepcionalidad? . Muy sencillo; los responsables deben de entender que para cobrar un plus por cualquiera de estos conceptos, no es suficiente dejarnos la vida en nuestros puestos poco a poco, sino mucho más vertiginosamente.

Si tocamos la seguridad correspondiente a la Nave de Fundición nos estrellamos con otra respuesta característica "La Dirección no admite la inversión ya que en el año X este problema no existirá por la puesta en marcha de la Línea Automática de Moldeo", pero, compañeros, en qué país vivimos, qué contestaciones son éstas que su único objetivo es dilatar el tiempo. Los trabajadores no pedimos un plus (4,28 ptas. por hora trabajada), exigimos unas condiciones humanas de los puestos de trabajo y no podemos tolerar por más tiempo que nos hablen de excepcionalidades, de medidas dilatorias, ni que se incumpla por más tiempo el articulado de la Ordenanza de Seguridad e Higiene que a pesar de no haber sido consultados para nada los trabajadores que día a día sienten sobre su cuerpo las penosidades del trabajo, si es verdad que mientras así se hace nos podemos favorecer de medios que en nuestra Fábrica no se cumplen y que unidos todos como uno solo conseguiremos saltar la burocracia establecida, y hacer que no se pasen por alto las justas peticiones de los trabajadores en cuanto a Seguridad e Higiene se refiere, dándole más importancia en cuanto esta materia se refiere ni más ni menos que a la propia vida del trabajador durante su permanencia en el centro de trabajo, ya de por sí excesivamente larga y penosa.



Con el fin de conocer todos los problemas que afectan a la Seguridad, e Higiene en el trabajo y que todos los trabajadores estuviéramos mucho más informados que en la actualidad, se elevó a la Dirección la propuesta de la formación de un Sub-comité, compuesto por trabajadores elegidos en sus propias secciones y que dispusieran de un tiempo libre para desempeñar sus funciones de velar por la seguridad de sus compañeros. Como es norma en la Dirección, ésta nos contestó con un ¡NO! rotundo a la formación del citado Sub-comité por trabajadores directamente elegidos. Después de mucho paliar y dar toda clase de explicaciones se accedió a la creación del Sub-comité compuesto por Enlaces Sindicales allí donde los hubiese y en número máximo de 13.

La composición de personas es la siguiente:

*Cabinas.*— David Rodríguez.

*Fundición.*— Mateo García, Andrés Solís y Pedro Torres.

*Equipos Inyección.*— Román Cuevas.

*Celdas de prueba.*— Justo Ortega.

*Nave Recambios.*— Francisco Pareja.

*Oficinas.*— Joaquín Delgado.

*Nave motor.*— Francisco Jiménez y Alfonso de los Reyes.

*Nave Bastidor.*— Rodolfo Chillarón y J. M<sup>a</sup> Miguel Ramiro.

*Construcciones Metálicas.*— Carmelo Perdiguero Simón (no es enlace)

Entre todos tenemos que conseguir que este Sub-comité perdure, que no nazca muerto como el que la Dirección trató de imponer y en el que los trabajadores no intervenimos. Para que tenga efectividad denunciaremos ante nuestros compañeros responsables de secciones que forman parte del Sub-comité, todos los problemas que tengamos de estos temas, apoyándoles en todas las gestiones que realicen en cuanto a mandos, escritos, denuncias, Dirección, etc.

No permitimos que los derechos de los trabajadores no sean reconocidos y se nos antepongan en su lugar problemas o excusas económicas, privilegiando de esta forma el dinero al hombre.

### MAQUINAS DE BEBIDAS

*Café:* Con fecha 26 de Setiembre de 1975 se renovó el contrato con Sematic, S. A. por período de un año, prorrogable tácitamente por nuevos períodos de un año.

El precio del café que se acordó en ese momento fue de 6 ptas. unidad, y Sematic S. A. se comprometió al pago de 1.800.000 ptas. al Fondo Social, dividido en 3 cuatrimestres de 600.000 ptas. cada uno, si bien se hacía la salvedad de que en el último cuatrimestre si hubiere competencia solamente abonaría la mitad de ese cuatrimestre, siendo imprescindible para esa posible competencia el abono de esa otra mitad.

Ahora bien, como todos hemos podido experimentar, en el mes de Febrero, se produjo una espectacular subida en el precio del café, y como consecuencia de esto Sematic, S. A., se personó con nosotros para tratar el nuevo precio del café que debería establecerse como consecuencia de esa repentina subida.

Como quiera, que esas eran unas fechas todavía muy próximas a nuestro conflicto, decidimos que el Fondo Social, tuviese verdaderamente un fin social más amplio, y después de estudiar las necesidades reales, con respecto a Jubilados, ayudas sociales, etc., propusimos a Sematic, S. A. que aceptase la no subida del precio del café durante un cuatrimestre y como compensación renunciábamos al abono de un cuatrimestre, esto fue aceptado por ambas partes y hasta el momento es esta la situación en que nos encontramos con respecto al tema café.

En definitiva la subida que se nos proponía efectuar de una peseta por vaso de café ha sido compensada por parte de las bonificaciones al Fondo Social que la firma Sematic, S. A. tiene establecido.

*Cerveza:* Desde comienzos de año, la distribución de la cerveza El Aguila en nuestra fábrica se realiza por personas diferentes pues este era un aspecto que creaba problemas entre los trabajadores y no garantizaba el servicio que creemos merecer (máquinas en buen funcionamiento, trato idóneo con el personal que las atiende y por supuesto que en los meses estivales la cerveza esté en condiciones de ser consumida).

Habréis podido observar que se están realizando reparaciones en las máquinas, y se ha ganado en el trato con el personal que las atiende, cosa que antes difícilmente ocurría, sin embargo este personal nos indica repetidamente que son muchos los cascos de cerveza que se tiran en papeleras o bidones de basura, y que supone bastante pérdida por este concepto pese a que se hacen llamamientos para que esto no ocurra en lo sucesivo.

Os pedimos que en lo sucesivo nos propongamos todos una vez consumida una cerveza, sea depositado el casco en los puntos dispuestos para tal fin en diferentes lugares de la fábrica, *en evitación de que por extravío y rotura de cascos pueda ser incrementado el precio de la cerveza.* Esperamos responder a este problema al igual que con las cajas de cerveza que se utilizan para otros fines.



## EL PARO OBRERO, UNA PLAGA

Seguimos viendo como el peso principal de la crisis por la que atravesamos, y sin ver nada claro el momento de la reactivación económica, que el peso de la misma sigue cayendo principalmente sobre los trabajadores en otra de sus formas, la peor, que es el paro.

Mientras, las cifras son contradictorias, pues oficial o semioficialmente, en estos momentos se habla de 600 ó 700 mil parados y extraoficialmente de más de un millón, y si no, ver el artículo adjunto publicado por Informaciones bastante elocuente y sin más comentarios, el tema es para temblar.

## LOS PARADOS: UNA AMENAZA, ¿PARA QUIEN?

Nuestra sociedad es capitalista por los cuatro costados. Lo que quiere decir que todo se organiza en función del ganar más, y del tener más, para disfrutar de más poder. Pero la máxima ganancia de los capitalistas exige un ejército ordenado de parados. Los capitalistas españoles en esto no son una excepción. Ellos tienen hecho hasta el cálculo de cuánto puede aguantar una determinada economía sin que el peso excesivo de los parados resquebraje hasta los mismos cimientos del capitalismo. Los parados son tan necesarios como el pan de cada día, para que el sistema de mercado del trabajo-mercancía siga adelante. El trabajo es una mercancía que se ofrece a precio. Este precio dependerá de la abundancia o escasez de la tal mercancía. Por ello los parados tienen que ser suficientes, pero no excesivos. Este es uno de los maravillosos inventos del capitalismo internacional. Y es que un mundo sin parados no sería capitalista. Entonces, ¿qué? Pues a fabricar parados, pero no tantos que no puedan ser mantenidos dentro de un orden... Si son demasiados, el consumo disminuye, y lógicamente la producción también, y el negocio de los capitalistas se hace más pequeño y las ganancias menores.

"Hagamos, por tanto, que los parados existan siempre, pero controlémoslos para que no se conviertan en una amenaza". Este es el lema de todo buen capitalista con "apertura" o sin ella.

Resulta que en España estamos llegando a esos "límites" en que el paro ya no sería tolerable. Los parados han ido en aumento durante 1975. El verano nos ha traído un compás de espera. Pero el otoño amenaza con un nuevo aumento. Llegará el invierno y... La oscuridad del paro creciente no se ablanda en el horizonte que nosotros podemos abarcar. Y mientras esto está sucediendo, afuera la siesta sigue... En este verano abrasador nadie quiere preguntarse por los hombres parados, por esos seres con rostro, que se pudren de rabia viendo cómo se juega con ellos al ritmo implacable que el sistema tiene marcado.

Día 4 de agosto. Más de doscientos albañiles forman cola en el Sindicato de Cartagena para pasar revista. Es parte del ejército de reserva de la construcción de Cartagena. A unos cuarenta se les dice que se vayan con un señor que andaba por allí. Es un contratista que trabaja para cierta gran empresa. Llegan los hombres al tajo sin saber nada de nada, y se les ofrece 40 pesetas la hora. Muchos se hubiesen ido, pero temen quedarse sin trabajo y sin paro. Todavía mi cabeza sigue dándole vueltas al paro, a los parados, a las 40 ptas. hora a la mercancía con rostro, explotada por un capitalismo devorador. Y revienta por debajo de mi piel la ira por tanto contratista-sanguijuela, chupadores del sudor y la sangre de los albañiles desarmados, sin voz, acorralados por la necesidad del pan de cada día.

Al final ya unas cuantas preguntas a quemarropa, sin aceptar ya más la mandanga y el compadreo y la verdad a medias.

Dicen los listos del sistema que el contrato de trabajo para que sea justo tiene que ser pactado en igualdad y libertad. ¿Dónde está la libertad para esos hombres parados a los que desde las oficinas del sindicato se les echa a los tajos sin dejarles decir nada de nada?

¿Es que el ser parado es un delito que le quita a uno hasta la posibilidad de contratar las condiciones de trabajo? ¿Es que se puede trabajar hoy por 40 pesetas bajo un sol abrasador y bajo el látigo de contratistas sin entrañas?

¿Qué es un sindicato? ¿Oficina de reclutamiento de parados a los que se les despoja de la libertad de elegir su trabajo? ¿No debería ser instrumento de defensa contra los contratistas-sanguijuela?

¿Se trata de evitar la amenaza que somos los parados excesivos para las clases acomodadas, o de defender a los trabajadores que muy a nuestro pesar hemos sido echados al paro? Los muchos parados amenazan tormenta. ¿No habrá otra manera de aprovechar la fuerza que suponen tantos parados?

No pedimos más que nuestra voz, nuestro derecho al trabajo y la libertad limpia de poder ser obreros sin más.

ISIDORO GALAN CARRETERO

NOTICIAS OBRERAS DEL 1 AL 30 - IX - 75

## Más de un millón de parados

Sobre el paro en España, IC-SA Gallup ha realizado una encuesta para Salustiano del Campo, Manuel Navarro y José Félix Tezanos, que publica "El Europeo":

"Según estimaciones extraoficiales, el número de parados en España supera en estos momentos el millón de personas. Los especialistas en el tema coinciden en señalar que las cifras oficiales, tanto sobre paro registrado como sobre paro estimado, no alcanzan a representar, generalmente, ni la mitad del paro real. Y así fue, puesto de evidencia por el Censo de Población de 1970, cuyos resultados demostraron que la cifra de parados en aquel año no era el 1,4 por 100 de la población activa—de acuerdo con los datos

oficiales—, sino del 3,27 por 100.

De acuerdo con Tamames (cuadro núm. 1), la cifra de parados en junio de 1975, podía estimarse en un total de 609.736 desempleados. Aún más pesimistas son las estimaciones realizadas por un equipo de economistas, encabezado por Juan Manuel Bedoya y José M. Pérez Prim, quienes a partir de los datos oficiales, y una vez introducidas proyecciones y rectificaciones estimadas, han alcanzado la conclusión de que "la cifra de paro previsible para finales del pasado año es de 1.152.786 personas, es decir, aproximadamente el 8,45 por 100 de la población activa. Y ello sin tener en cuenta—añaden— las numerosas y abundantes cifras de paro encubierto."

Fechas	Total paro estimado		Paro según encuesta de población activa	
	Trabajadores	Índice	Trabajadores	Índice
Septiembre - octubre 1974	188.750	100,0	398.000	100
Junio 1975	269.200	153,2	609.736	158,2*

\* Estimación.

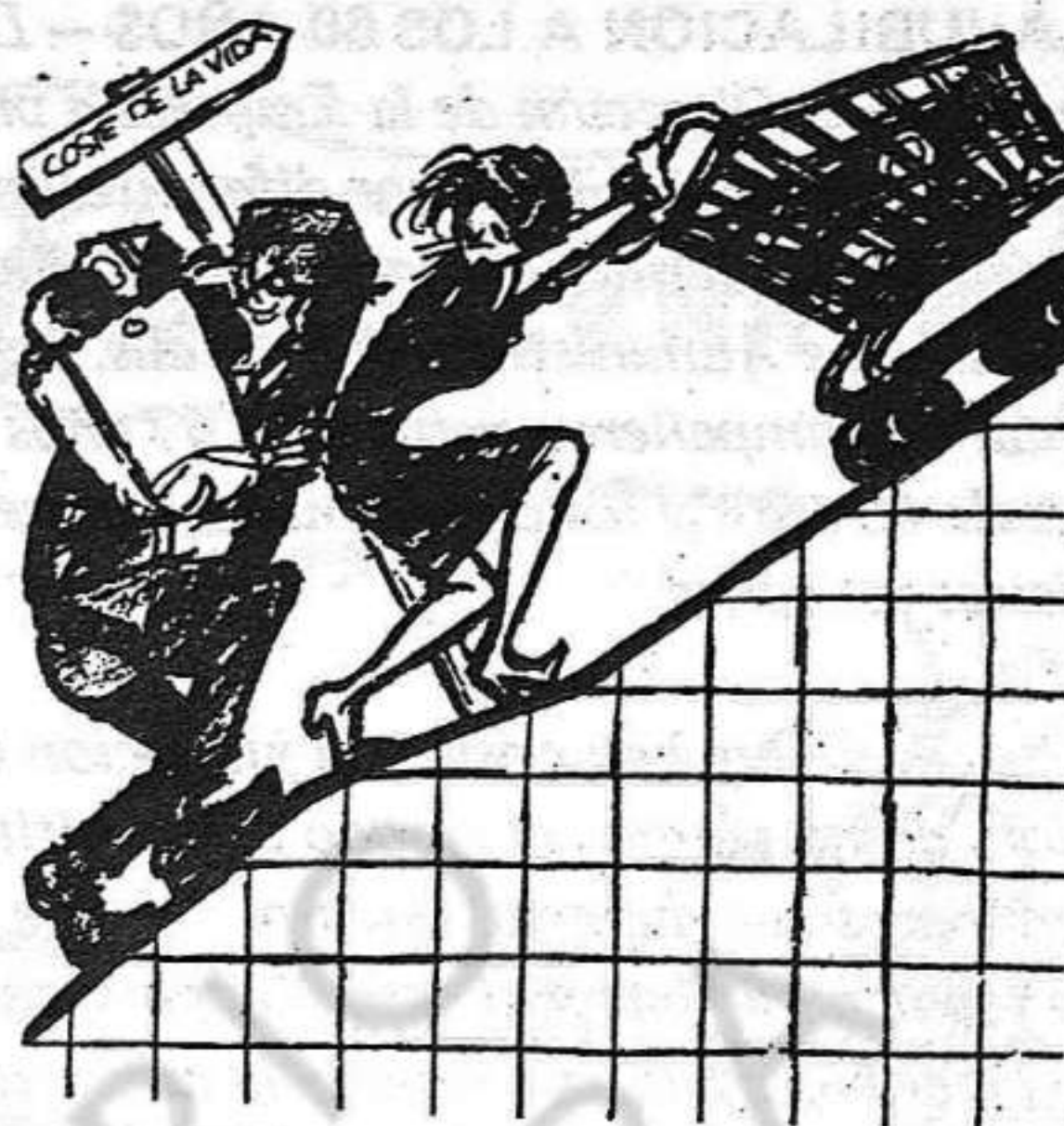
Fuente: Ramón Tamames, "El otoño de la economía española", "Cuadernos para el Diálogo", octubre 1975, página 14.



## INFLACION Y COSTE DE VIDA

El ritmo en el aumento del coste de la vida sigue siendo meteórico, a pesar de las medidas económicas tomadas por el ministro Sr. Villar Mir. ¿A quién benefician tales medidas?, a los trabajadores seguro que no, porque seguimos en la misma situación, perdiendo poder adquisitivo con nuestros salarios a pasos agigantados.

El índice del coste de vida ha aumentado para el 1º trimestre del año 1976 un 4,16 por ciento, superando el mismo trimestre del año 1975.



## 1º MAYO

El 1º de Mayo de 1.886, en la ciudad de Chicago, decenas de trabajadores eran víctimas de los disparos efectuados por la policía, cuando ésta pretendía disolver una manifestación de trabajadores que reivindicaban una jornada de 8 horas de trabajo. Al día siguiente, una bomba estallaría entre las filas de la policía que se aprestaba, como el día anterior, a disolver una nueva manifestación, ésta más masiva aún que la anterior. Cayeron varios policías muertos por la explosión de la bomba y heriría manifestantes por los tiros de la policía.

Del acto terrorista serían acusados 4 anarquistas que fueron condenados a muerte con total ausencia de pruebas y en un juicio falso. Cuando se iba a ejecutar la sentencia, el pueblo americano, de manera unánime solicitó la conmutación. Esta no llegó y los anarquistas fueron ejecutados.

Esta fecha ha marcado la historia del movimiento obrero: es la jornada cumbre de los trabajadores, tradicionalmente, los trabajadores de todo el mundo la conmemoran de múltiples formas, pero todos ellos con un denominador común: la lucha por los objetivos de la clase obrera en cada país. En el nuestro se ha pretendido enmascarar con festejos folklóricos, pero los trabajadores la hemos ido conmemorando redoblando nuestros esfuerzos por conseguir nuestras aspiraciones.

En este año, la situación de toda la sociedad española hace necesario que los trabajadores expongamos de forma pública y abierta nuestras necesidades:

- Mejoras salariales
- Mejoras sociales
- Control de precios
- Solución a la crisis económica
- Libertades democráticas
- Sindicato Obrero
- Amnistía Sindical y Política
- Derecho de Huelga

El proceso de desarrollo de nuestro país, proceso en el que somos protagonistas los trabajadores, nos obliga a conmemorar esta fecha centrándola en nuestras necesidades antes aludidas, con posturas cívicas, ordenadas, pacíficas, sin caer en provocaciones de ningún tipo, que sólo pretenden golpear nuestros anhelos de libertad. Nadie más interesado que los trabajadores en el que el pleno restablecimiento de nuestros derechos y libertades, y las de toda la sociedad, se haga de forma pacífica y ordenada, sin extremismos. Porque los trabajadores somos los soportamos las consecuencias de situaciones que no hemos creado y de las que no somos responsables. El sentido de libertad, de democracia, de unidad obrera, ha de presidir este 1º de Mayo. Este y no otro, por más que se quiera disfrazar con informaciones falsas y tendenciosas.

### SABIAS QUE:

- Nº 3 - Diariamente pierden la vida 6 trabajadores por accidentes de trabajo en nuestro país.
- Nº 4 - El Artículo 55 de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica prevé que las causas que hagan obligatorias la realización de horas extraordinarias, serán fijadas en una Comisión Paritaria-Jurado de Empresa-Dirección.



# EL JURADO INFORMA

**LA JUBILACION A LOS 60 AÑOS** – Desde Octubre hasta final de año tuvimos varias entrevistas y peticiones del Jurado a la Dirección de la Empresa a propuesta de un buen número de compañeros de edades entre 60 y 65 años, interesados en jubilarse por diferentes motivos en las mejores condiciones económicas posibles. Como una reivindicación social querida por todos fue llevado este tema desde un pleno del Jurado hasta el mismo Presidente del Consejo de Administración Sr. Valls, pero los resultados fueron negativos. (El total de compañeros entre 60 y 67 años era de 97). Sólo se jubilará a los mayores de 65 años y los comprendidos entre 60 y 65 años que estén en condiciones físicas precarias.

¿Que hay crisis y la jubilación a los 60 años podría ser una buena solución, como plantea el Jurado como última tentativa? Pues claro que si, pero la empresa sigue diciendo que no. Y dice NO, según ella, porque si lo hace este año lo tendría que hacer el otro, y el país, sigue diciendo, no puede aguantar la carga del elevado costo que supone la jubilación antes de los 65 años.

Pero cuál sería nuestra sorpresa, cuando a finales de Febrero y sin notificarnos nada (como muchas veces) la empresa jubila a compañeros (54) de ellos 49 entre 60 y 65 años, de los que estaban de acuerdo en hacerlo y enterándonos cuando se marchaban al día siguiente.

Preguntada la empresa, por su cambio de actitud, contestó que había sido por falta de tiempo y que la Dirección había tenido en cuenta nuestra última propuesta. Dejando a un lado las motivaciones, nos alegramos por estos compañeros y esperamos que en algún momento esta reivindicación obrera quede recogida en nuestra empresa definitivamente.



## NOTA SOBRE MUSINI

El Jurado de Empresa, a partir de una reclamación de un compañero sobre una indemnización de accidente, descubrió, en el funcionamiento del Seguro de Accidentes de MUSINI, una serie de anomalías que pretendemos esclarecer.

Por ello, solicitamos a todos los trabajadores que hayan tenido problemas con MUSINI, se pasen por la Sala del Jurado a fin de confirmar una información que hemos solicitado a la Dirección.

### SABIAS QUE:

- Nº 1 – El artículo 49 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo prevé que se facilitará a los trabajadores agua potable en recipientes que tengan toda clase de garantías higiénicas.
- Nº 2 – El artículo 95 de la misma Ordenanza prohíbe colocar herramientas manuales en pasillos abiertos, escaleras, u otros lugares elevados desde los que puedan caer sobre los trabajadores.



# EL JURADO INFORMA

## CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL

El día 7 de Abril se celebró el pleno de la UTT del Metal, a fin de elaborar la plataforma reivindicativa.

Esta plataforma ha sido el resultado de más de 10.000 encuestas, que viene a representar la opinión de cerca de 200.000 metalúrgicos, (la opinión de los trabajadores de Pegaso también fue expresada en las encuestas) dicha Plataforma recoge, fundamentalmente:

- 20.000 ptas. salario mínimo para el peón.
- 10.000 ptas. de aumento lineal.
- Un mes de vacaciones.
- I.R.T.P. y Seguridad Social a cargo de la Empresa.
- 40 horas semanales.
- Derecho de Huelga y de Reunión.
- Sindicato Obrero Unitario e Independiente.
- Amnistía Sindical y Política.

En el mismo Pleno fue escogida la Comisión Deliberadora de la que forman parte:

Por la unitaria:

Fidel Alonso de Construcciones Aeronáuticas.  
Adolfo Piñedo de Standard.  
Juan Fco. Moreno de FIAT Hispania.

José Blanco de Chrysler  
Luis Pacheco de Jhon Deere  
Benjamín de Villaverde

El Convenio Provincial va a ser el objetivo de los Metalúrgicos en los próximos meses. A todos nos afecta, y lo que en él se consiga, se nos aplica incluso a los convenios de Empresa. De ahí la importancia de luchar porque sea un buen convenio.

## ECONOMATO

Nuevas sorpresas surgen en la gestión del Jurado con el Economato. Elegido conforme marca la Ley en el Pleno del Jurado, el Enlace Sindical Isidro Esteban Frutos (IBM), cuando se va a hacer cargo del nombramiento para defender nuestros intereses en la gestión del Economato, se encuentra con que éste puesto lo ocupa D. Gonzalo Vidal Caruana Director de Relaciones Industriales de nuestra Empresa, y lo ocupa sin haber sido elegido por nadie, al amparo de no se sabe que norma interna del INI. No deja de ser casual que hasta ahora este puesto lo ocupara el Sr. Hidalgo, anterior Jurado de Empresa, y cuando nos queremos hacer cargo nosotros se nos diga que han cambiado las leyes. A peor. El asunto lo hemos puesto en conocimiento de Inspección de Trabajo por posible infracción legal.

## C. F. D.

Grave problema el de los compañeros de Capacidad Física Disminuída. Entregan la salud y la vida y se les paga con la indiferencia o el papeleo burocrático.

No ha resuelto gran cosa el recién creado Comité de Capacidad F. D. Y no lo ha hecho porque, malamente se puede resolver un problema social y humano con criterios mercantiles y de productividad.





# LA ANMISTIA SINDICAL

Tocar el tema de la Amnistía Sindical en su conjunto, es algo que desde hace tiempo venimos reivindicando los trabajadores, principalmente en programas electorales, anteproyectos de convenios provinciales o de empresa, plataformas reivindicativas de trabajadores, etc. pero creemos que en estos momentos de transición y cambios por los que está atravesando el país, tanto a nivel político, como social o sindical, la Amnistía Sindical cobra singular importancia. Importancia en cuanto a reponer en sus cargos sindicales a los trabajadores apartados de ellos, y la readmisión de los despedidos en las empresas, todo ello por motivos laborales o sindicales, y dentro del contexto de defender los intereses de los trabajadores en su conjunto o a nivel de empresa.

Hablar de "singular importancia", no es una apreciación gratuita, cuando vemos que la vía del diálogo y la negociación, de la cual los trabajadores nunca nos hemos apartado, y no la cerrazón del "orden y mando" o las posturas autoritarias e intransigentes por parte de empresarios y Gobierno en muchas ocasiones, es lo que poco a poco se va imponiendo como necesidad urgente e inaplazable de cara a avanzar hacia un orden social auténticamente democrático, donde los derechos de los trabajadores sean escuchados y respetados y sus representantes legítimos tratados con el respeto que merecen, dada la fuerza social que representan y el reconocimiento de la aportación auténtica de un estado moderno e industrializado.

Por estos motivos, la readmisión de todos los despedidos por los motivos antes mencionados, supondría un avance importante en las relaciones trabajo-capital y una forma de romper con las normas y leyes ambiguas utilizados en otros momentos y entrar en la vía de la negociación auténtica para la solución de todos los problemas que tenemos los trabajadores en defensa de nuestros intereses en cualquier Estado Democrático, derechos reconocidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y que por la defensa de los mismos, nuestros compañeros se vieron alejados de sus puestos de trabajo o desposeídos de sus cargos de representantes de los trabajadores.

Hoy, ya hay empresas que han dado los primeros pasos en este sentido, como son HUNOSA, SEAT, TELEFONICA, WABCOCK-WILCOX, ENSIDESA, etc., readmitiendo total o parcialmente a los trabajadores despedidos, siendo sintomático que dos de estas empresas como HUNOSA y SEAT sean del I.N.I.

---

○

---

## NUEVA LEY DE RELACIONES LABORALES

Como conoceréis, el día 21 de Abril ha entrado en vigor la Nueva Ley de Relaciones Laborales. Aunque todos los trabajadores hemos estado ajenos —como siempre, pues no nos dejan— a la discusión de la Ley, ésta ha aportado algunas novedades que no sabemos aún en qué medida nos afectan. La estamos estudiando para plantear la modificación de nuestras actuales condiciones de trabajo que pudieran estar en contradicción con esta Ley.

---

Existen compañeros sin acoplar y con negras perspectivas de solución, la Dirección decide amortizar las plazas de los compañeros recientemente jubilados.

→ No parece que el nuevo funcionamiento de un Comité que se ahoga en la burocracia y la lentitud sea la manera de resolver o paliar el problema. Se impone una toma de postura fuerte. No es la solución mejor pero cuando se agotan las otras posibilidades parece que es la única eficaz.

---



CARTA ABIERTA DE NUESTROS DESPEDIDOS RECIBIDA A LA PUERTA DE NUESTRA  
FABRICA EL 10 - III - 1976

Madrid, 22 de Diciembre de 1.975

Queridos Compañeros:

Somos conscientes de que en los momentos en que la empresa realizó los despidos, fué imposible impedirlos-125 en cuatro oleadas-, ya que siempre manejaba el espectro de la subversión en una situación propicia a atemorizar con la represión. Esta situación ha cambiado, tanto a nivel político como sindical, ahí está el triunfo de la candidatura democrática y unitaria que también vosotros habeis elegido por una aplastante mayoría.

Sabeis que la injusticia represiva no ha roto los vínculos que nos unian a vosotros y a nuestros puestos de trabajo, a pesar de los años transcurridos.

Teniendo conocimiento de que el Jurado de Empresa, como portavoz de vuestro sentir, ha planteado nuestra readmisión a la Dirección. Nosotros, por segunda vez, hemos decidido pedirla también redactando y firmando un escrito, que os adjuntamos y que una comisión del Jurado y de nosotros se disponen a entregar en mano a la Dirección.

Una vez mas proponemos el diálogo y queremos dar la oportunidad de que reconsidere sus medidas represivas. Entendemos ha llegado la hora de desterrar para siempre el temor a los despidos, al que tantos años hemos estado sometidos.

Esperamos estar pronto entre vosotros.

SALUDOS.



NOTA - La presente carta va acompañada de 54 firmas en total, la publicación solamente de los que vienen en esta página de la carta es por motivos de espacio en el boletín. Tenemos que considerar por parte de todos la importancia de 54 firmas de un total de 125 despedidos, dada la dispersión que se ha producido (Europa, Canadá, Australia) y el tiempo transcurrido desde el primer despido en 1964.



## HORAS EXTRAS

*Cuando en las Asambleas posteriores al conflicto se votó, de forma abrumadora, el boicot a las horas extras, motivaban dicho acuerdo, principalmente la repulsa a la actitud autoritaria e intransigente de la Dirección ante el problema de la Revisión Salarial.*

*El no acumular Stocks, de cara al Convenio, el casi un millón de parados en nuestro país, el precio tan bajo de las horas, etc., eran razones que subyacían debajo de la que hemos mencionado al principio. El tiempo ha corrido y el acuerdo sigue en pie. El Jurado de Empresa y toda la representación sindical saludamos dicho acuerdo y lo apoyamos.*

*Precisamente, para argumentar más aún lo razonable de esta postura, os presentamos a continuación un breve estudio sobre el valor actual de la hora ordinaria y extraordinaria. En el mismo se llega a la siguiente conclusión:*

**LA HORA EXTRAORDINARIA LA PAGA LA EMPRESA MAS BARATA QUE LA ORDINARIA. Lo nunca visto.**

	HORAS		DIFERENCIA
	ORDINARIA	EXTRA	
Especialista	142'9	103'2	39'7
Oficial de 3ª	146'7	108'2	28'5
Oficial de 2ª	152'2	114'2	38'0
Oficial de 1ª	159'9	129	30'9
Encargado	186'5	156'7	29'8
Maestro de 2ª	196'2	168'4	27'8
Maestro de taller	215'3	191'3	24
Aux. Administrativo	148'7	108'2	40'5
Oficial 2ª oficina	154'7	114'2	40'5
Oficial 1ª oficina	163'7	129	34'7
Jefe 2ª	196	168'4	27'6
Jefe 1ª	216'1	191'3	24'8

*Como podemos ver, buen ahorro se lleva la Empresa con las Horas Extraordinarias y justificada la actitud de la Asamblea al boicotearlas. Sería preciso que la Empresa reconsiderara estos valores para que la Asamblea viera la posibilidad de modificar su actitud.*

### POESIA

**CORROMPIDA SOCIEDAD  
NO DEBES DE TOLERAR  
QUE NIÑOS CON 13 AÑOS  
EMPIECEN A TRABAJAR.  
EN TRABAJOS TAN INGRATOS  
QUE DA VERGUENZA NARRAR.  
PUES ESTOS NIÑOS DIVINOS  
TIENEN DERECHO A ESTUDIAR,  
Y ORIENTARLES LOS CAMINOS  
QUE DEBEN DE CULTIVAR.  
PROTEGERLOS Y AYUDARLOS  
Y NO TENGAN QUE VAGAR  
NI ANDAR POR SUCIOS CAMINOS.  
¿QUE PODEMOS ESPERAR?  
DE ESTOS NIÑOS CORROMPIDOS,  
A QUIEN SE DEBE CULPAR,  
A ESTA INGRATÁ SOCIEDAD:**

*Colaboración de A. Navarro*

### **NOTAS CORTAS // NOTAS CORTAS // NOTAS CORTAS**

Las asociaciones de vecinos de Palomera Altas, Bajas y sureste, Sector Tío Pío, Alto Arenal y Olivar, han elevado su voz contra la subida de autobuses y microbuses aprobada en el Consejo de Ministros del día 9 de Abril.

La Agencia Pyresa informaba el día 16 de Abril de la posibilidad de la subida del kilo de pan a 45 ptas. En la actualidad vale 18 ptas.

Ha sido secuestrada la obra: "El libro negro de Vitoria" cuyos autores son los periodistas Mariano Guindal y Juan H. Jiménez. El libro relata los hechos que costaron la vida a 5 trabajadores el pasado mes de Mayo.