

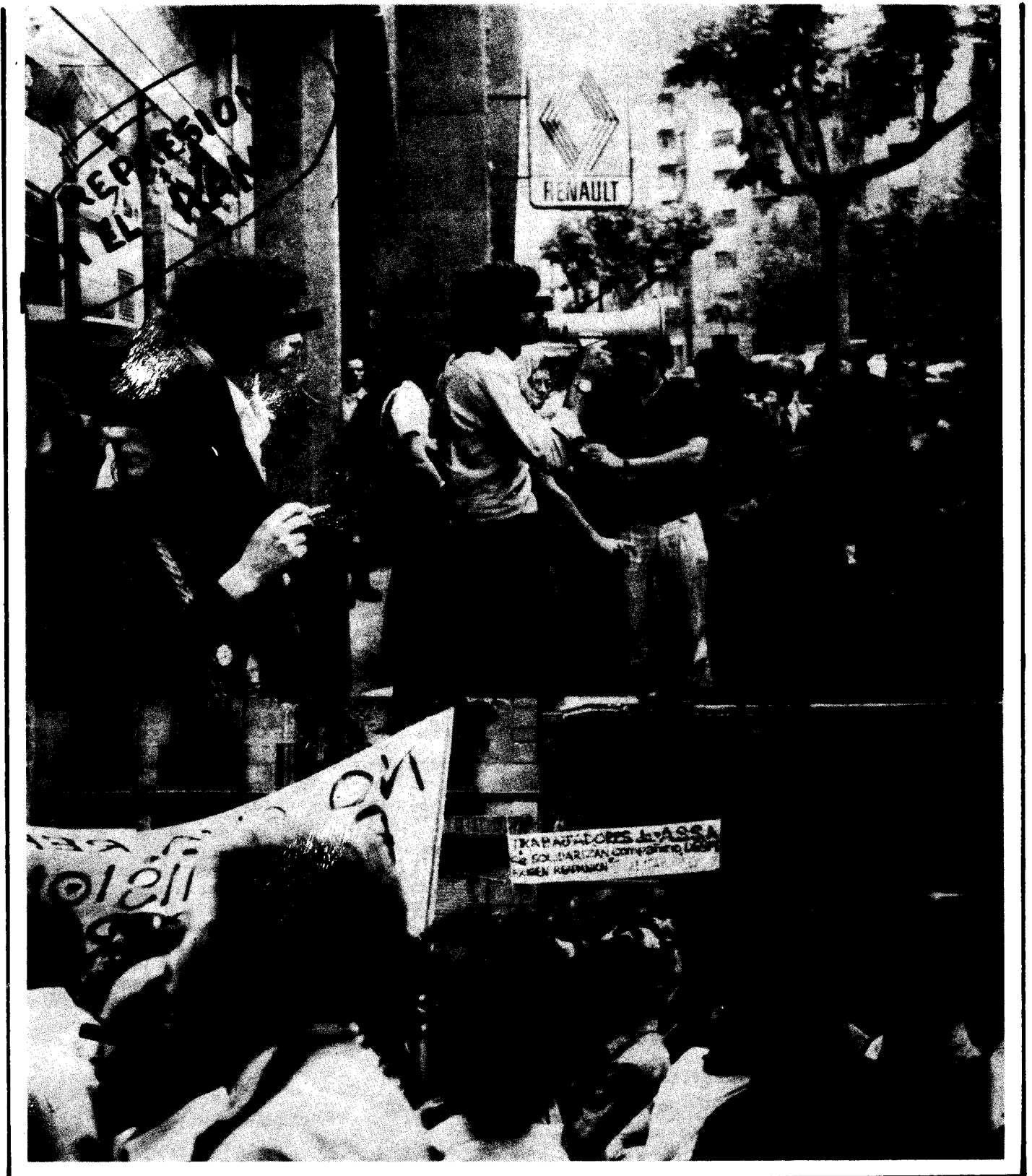
10 ptas.

# SEGUROS

ORGANO DE EXPRESION DE LOS SINDICATOS DEL SEGURO  
DE LA CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO DE ESPAÑA.  
ADHERIDA A LA ASOCIACION INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES.

10

JULIO 1979



## HEMEROTECA MUY RECOMENDABLE

- Revistas especializadas
- . B.I.E.N. (Boletín de información sobre energía nuclear.
- . ALFALFA
- . USERDA
- . BOLETINES DEL CANC
- Revistas no especializadas
- . Bicicleta . BICICLETA
- . Ajoblanco . AJOBLANCO
- . Butifarra . BUTIFARRA
- . ANDALAN

## **ESTADO NUCLEAR ESTADO REPRESIVO**

Sin menospreciar otros temas que nos sugiere el estudio de la energía nuclear, como son: imperialismo, dependencia, ciclo biológico, contaminación, consumo, multinacionales, etc.; trataremos aquí con sencillez y un mínimo análisis para no caer en el terreno de la, cada vez mas cercana ciencia-ficción, el aspecto represivo de una sociedad cuya principal fuente de energía sea la nuclear, entendiendo como represión la estructura social en si misma y no la actuación de la policía sobre los manifestantes antinucleares, cuyo estudio competiría al del mal llamado "orden publico".

Destaquemos dos aspectos fundamentales a saber:

- RENTABILIDAD DE LA ENERGIA NUCLEAR.
- SEGURIDAD DEL ESTADO.

En el primero de los casos, el elevado coste de los materiales en la construcción de una central nuclear, el costo del abastecimiento de uranio, su corta vida como industria generadora de energía, su influencia en el crecimiento del desempleo, el carácter excluyente de las plantas nucleares con otras industrias, la desertización de las tierras y la desaparición de la agricultura como fuente de trabajo y riqueza, entre otras muchas causas de influencia directa en la economía de un estado, desaconsejarían y harían inviable económicamente la energía nuclear, salvo que sean intereses militares los que la requieran.

La utilización de los residuos nucleares (uranio, radio, etc.) en la industria militar, en la fabricación de armas atómicas y eco-biológicas está suficientemente difundido como para comprender que en este caso la energía "nuclear" pasa a ser necesaria y solapadamente un totalitarismo de tipo energético.

En el segundo de los casos, la seguridad, del Estado, concurren dos cuestiones, por un lado la entelequia constitucional... "el Estado debe garantizar la seguridad de la vida y los bienes de sus ciudadanos..." que se convierte en la práctica en garantizar la protección de quien detenta el poder, que en un capitalismo ortodoxo eran quienes poseían los medios de producción y en una sociedad nuclear son quienes poseen las fuentes de energía; y por

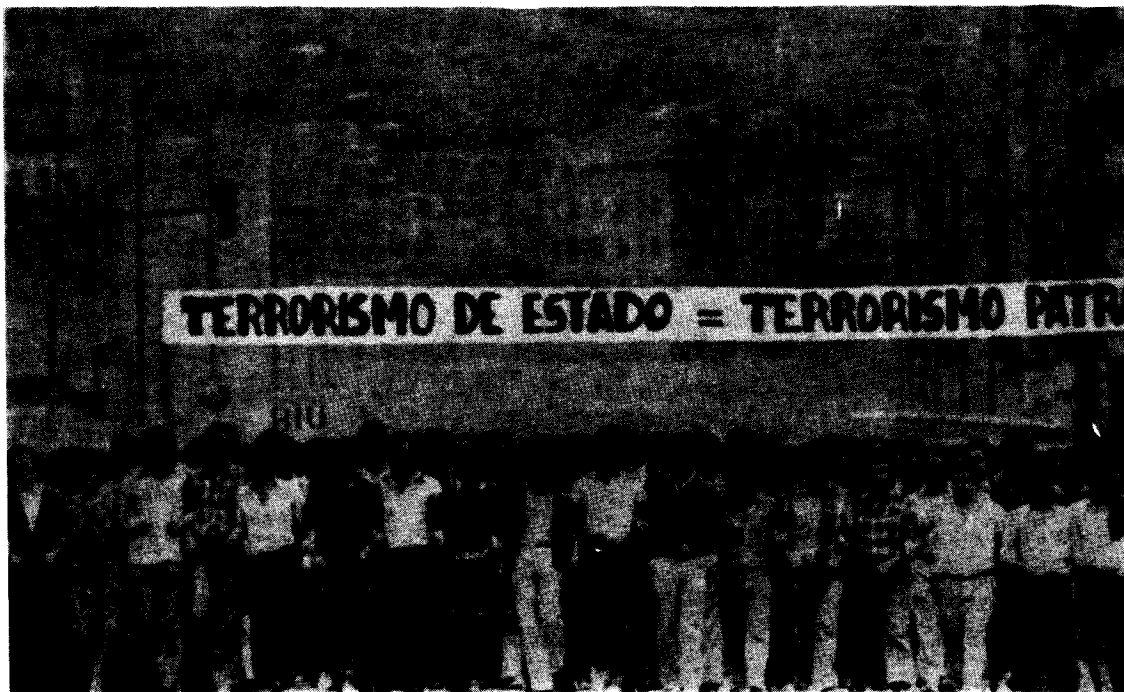
otro la vulnerabilidad y macro-capacidad destructora y contaminante de las centrales nucleares, sus elementos y residuos. Destaquemos que los resultados de cualquier acción guerrillera o terrorista contra una central nuclear en funcionamiento serían catastróficos, el Estado por tanto se procurará dotar de los elementos necesarios para hacer inviable este supuesto y que principalmente serían los siguientes:

- Creación de un estado favorable de opinión respecto a la utilización de la energía nuclear, en razón del consumo exagerado de energía y la carestía de las fuentes energéticas convencionales (petróleo, etc.), lo cual comportaría parejo la aquiescencia para que el estado se dotase de los medios convenientes para garantizar la seguridad.

- Eliminación previa de todos los elementos o núcleos sociales contestatarios y/o revolucionarios que se detecten en un proceso anterior de apertura, mediante una democracia tolerante y abierta respecto a los grupos políticos a los grupos políticos y de tendencia que se pueda institucionalizar a través de ella. - Esta deducción puede calificarse de pueril pero observese que estamos expuestos a ello una amplísima gama de grupos políticos no clandestinos no clandestinos y una gran cantidad de clandestinos que estén vertebrados o tengan relación con organizaciones legalizadas.

- Creación de un poderoso aparato policial resultante de la desaparición de la estratificación de las capas sociales, toda vez que la sociedad quedaría reducida a dos grandes clases: los que detentan el poder y los que son sometidos a él, estableciéndose una subclase policial intermedia que garantizaría la inexistencia de oposición peligrosa para el mantenimiento del orden social.

Joan Mateu



La política Antisindical y Antiobrera del Gobierno ha quedado muy bien enmarcada de un tiempo a esta parte, caracterizándose por la promulgación de decretos y anteproyectos, dirigidos a enterrar definitivamente los últimos vestigios de lucha organizada obrera, ya no solamente en el terreno sindical, sino también y con mayor dureza en el campo legal. Como ejemplo para esto basta con hacer un ligero resumen desde diciembre-78 hasta hoy y observar los cuatro regalos (a cual mejor), que UCD nos ha ido propinando:

- **TOPES SALARIALES.** El Gobierno-Patron fija los % máximos de crecimiento de la masa salarial bruta, para el año que entra. Estos % están calculados para prever una disminución de la inflación, hasta aquí lo que ellos dicen, y ahora lo que de verdad ocurre:

- a) Pérdida del poder adquisitivo del Trabajador, dado que los topes salariales siempre se hallan 3 ó 4 puntos por debajo del índice general de precios de consumo.
- b) Imposibilidad de negociación ante la Patronal, dado que esta (que se sabe muy bien - su papel) se cierra en banda ante las peticiones obreras, no dejando más camino que el Laudo, el cual ya se sabe que como mucho representará un incremento salarial inferior o igual a los topes establecidos.
- c) El arma de los trabajadores para combatir la situación anterior es la Huelga, pero - no la Huelga Intermitente, la cual no paraliza la Producción, no causando quebranto al empresario y sirviendo a ciertas centrales para lavarse la cara ante los trabajadores, sino la Huelga Indefinida, pero he aquí que lo expuesto en el punto primero nos afecta de lleno, ¿Como hacer frente en una Huelga a una patronal si los trabajadores hemos ido aumentando año tras año nuestra pérdida adquisitiva en relación a los volúmenes de precios?. Esta es una pregunta a contestarnos si queremos hacer frente a los ataques que, cada final de año nos envía la UCD.


- **REAL DECRETO 217/1979 SOBRE HOMOLOGACION DE CONVENIOS COLECTIVOS.** El Gobierno-Patron lanza una nueva ofensiva contra los trabajadores. Mediante este decreto todos aquellos convenios que se firmen y tengan efecto desde el 1.1.79 hasta el 31.12.79, deberán ser sometidos a una comisión delegada del Gobierno para asuntos económicos, la cual comprobará si se han sobrepasado los topes salariales, y en caso afirmativo dos casos:

- 1º Para empresas públicas, o sea, aquellas en que una o varias entidades públicas sean titulares de la mayor parte del capital, para empresas de más de 500 trabajadores y para empresas de carácter especial, esta comisión "ajustará" los incrementos del convenio a los establecidos por el Gobierno-Patron
- 2º Para empresas privadas, se procederá de igual manera, pero además se avisará a las partes de que han sobrepasado los Topes Salariales, teniendo estas diez días para ratificarlo o modificarlo. Cumplido este trámite será homologado el convenio.

Resumiendo, los trabajadores luchamos contra los topes a la hora del convenio, y si se consigue mediante una Huelga Indefinida doblegar a la patronal, entonces llega el Gobierno Terrorista-Patron y nos aplica el "real" decreto, tirándonos por suelo nuestra lucha, pisoteando nuestras reivindicaciones, y por supuesto ayudando a la Patronal a conseguir sus objetivos y beneficios.

Por otra parte, en todo este atentado al trabajador, salió también a la luz un proyecto de UCD por el que se regulaba la Huelga y su duración, en el sentido de que después de 30 días de Huelga, esta terminaba y se dictaba Laudo de obligado cumplimiento.

**ESTATUTO DEL TRABAJADOR.** "Con Franco estábamos mejor", y es que es el estribillo cada día - tiene más razón, dado que no solo no ha cambiado nada, sino que además lo único que ha cambiado va en contra de los trabajadores. Si después de que aprueben "esto" en las Cortes, todavía queda algún partido (de izquierdas) en el Parlamento, es que no saben que es la Democracia, y por supuesto que no esperen que el Pueblo les apoye en la vida. Pasemos a analizar el estatuto gubernamental en aquellos capítulos que han sufrido modificación:



HUELGA. Sin variación importante salvo en:

Declaración, de poderla declarar con 5 días naturales de preaviso pasan a ser 6 días "hábiles", o sea, 6 días laborables sin contar si hubieran festiv-s por medio.

PIQUETES. Peligro, si hasta hoy los piquetes han sido informativos hasta que llegaba la policía con sus porras y botes y los disolvía, ahora resultará que si alguien dice que estoscoaccionaban o actuaban con dureza ( lo que siempre han dicho los patronos), los miembros del piquete podrán ser legalmente expulsados de su trabajo en sus empresas.

Aquí solo estas modificaciones, lo demás igual, si hubiese laudo prohibido protestar, si magistratura dice huelga ilegal, todos a trabajar, etc. todo igual, todo atado.

VACACIONES. 21 días naturales, todavía no llegamos a los 25, que serían los lógicos.

MENORES Y JUBILADOS. "La jubilación a los 69 años, pero el trabajador podrá continuar en activo hasta perfeccionar su derecho a las prestaciones de la seguridad social". Sin comentarios, dado que cae por su propio peso. ( 70 años trabajando y encima si quieres recibir la jubilación correcta has de seguir trabajando).

JORNADA LEGAL. Duración= 44 horas semanales. El sr. Suarez no se ha dado cuenta de que en este país queremos hacer las 35 horas que hacen en el resto de Europa (C.E.E.).

HORARIOS. La empresa podrá implantar el horario flexible solo deberá avisar a los representantes de los trabajadores. (hoy flexible, mañana partido).

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Cuidado sector del Seguro: a) Por falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo; b) Por amortización del puesto de trabajo.

Estamos en plena época de adaptación de las cosas.. época de mecanización, época de los ordenadores que todo lo abarcan, donde las secciones desaparecen y dan paso a las áreas por terminales conectadas al ordenador. Por todo esto hemos de buscar solución a estos problemas, dado que negarnos en banda a aceptar las innovaciones significaría el despido

DESPIDO. Continúan los mismos motivos, resaltando los de puntualidad, no asistencia al trabajo (justificada o no), estos dos son los más utilizados ahora por la Patronal. Y por si no quedase clara la legalización del Despido Libre en el real decreto 17/1977 de 4 de marzo, ahora con el estatuto del Gobierno-Patron, no solo queda legalizado, sino que queda además bien especificado y sin lugar a dudas.

Al producirse el despido, si este es procedente no existirá derecho a indemnización alguna, y si este es improcedente puede haber readmisión o indemnización, la cual ya la fija el magistrado antes de que el empresario decida (para ahorrar trámites). Por otro lado el empresario tendrá 5 días para pensar si lo readmite o no, pero ¿es que acaso cuando echan a una persona no lo tienen meditado calculando ya su indemnización?

No sería más justo y lógico que cuando un despido fuera improcedente se readmitiera al trabajador, y no que se le diera dinero para comprar su silencio, para que así el empresario se desembarazara de todos aquellos elementos peligrosos.

¿ Que seguridad podemos tener en nuestro puesto de trabajo si sabemos que si nos despiden procedente o improcedentemente, por dinero acabaremos en la calle?. Si esto no es el despido libre, es que los trabajadores somos idiotas.

REPRESENTACION COLECTIVA. Pocos cambios, tan solo uno apreciable en el nº de trabajadores integrantes del Comité de Empresa, antes eran 3 por cada mil, ahora sólo 2.

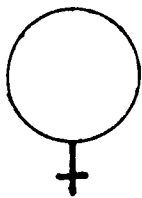
El resto de capítulos sigue igual, o bien no tienen grandes cambios a resaltar. Ahora solo queda una incógnita sobre la última propuesta gubernamental, acerca de que su estatuto sea debatido entre Patronal y Centrales teóricas mayoritarias. La Patronal dice que no le importaría delegar en el Gobierno y las centrales que van a debatir esto, todos las conocemos, por lo tanto tendremos que pensar que medidas vamos a tomar respecto:

1º En caso de que las centrales no logren doblegar al gobierno y este apruebe su estatuto por la vía de su mayoría.

2º En caso de que las "centrales" nos formasen un nuevo estatuto (estilo Pacto de la Moncloa) nosotros los trabajadores, que salida tendríamos?.

C.N.T. Hace un llamamiento a la conciencia obrera de todos los trabajadores para que meditemos nuestra situación- y encaminemos nuestros pasos hacia el total rechazo de todas estas maniobras que emanadas desde el poder pretenden destrozar al movimiento obrero. Para ello CNT pide a los trabajadores que abran debates en sus empresas y Secciones Sindicales sobre la problemática planteada, trasladando los acuerdos a los sindicatos "obreros", participando en las asambleas de estos, para así potenciarlos y crear una fuerza compacta que pueda dar respuesta a todas las provocaciones de que nosotros, los trabajadores, somos objeto por parte del Gobierno-Patron

## - SOBRE LA MUJER



**ALGUNAS EXPERIENCIAS  
DE COMPAÑERAS DE  
SEGUROS**

Tengo 61 años, llevo 35 en la compañía soy - mecanografa de incendios. Este año me han da do una gran alegría ; me han comprado una má quina de escribir ELECTRICA ; supongo que es para que hasta el día que me jubile pueda se guir escribiendo a máquina más a gusto.

De una compañía llaman por teléfono para pre guntar por un asunto de coaseguro, yo atien do la llamada y me preguntan si también me - preocupo del coaseguro aceptado, les digo que no, que se ocupa otra señorita.

¿Dos chicas lleváis el coaseguro?, pues aquí las chicas no pasan de mecanógrafas.

Tengo una niña de nueve años, ya cuando la - tuve intentaron convencerme de que debía aban donar mi trabajo, cosa a la que me negué, no podía esperar muchas facilidades, pero tampo co les di oportunidad para que me despidieran.

Nuestro horario era de 8 a 3, incluidos los - sábados. A las 8 entraba mi hija a un colegio que conseguí que me la aceptaran una hora an tes de lo habitual. Se pidió cambio de hora rio para hacer fiesta los sábados y el horario que se pactó fue de 7,30 de la mañana a las - 3,30, a mi y a otras personas no nos iba bien, pero se firmó por el comité de empresa y to dos tuvimos que aceptarlo.

Ante la imposibilidad de pedir que aceptaran a mi hija media hora más pronto, opté por - llevarla al trabajo y a la hora de entrar - del colegio se fuera ella sola.

Yo era secretaria de Dirección, digo era, por que ahora me pregunto cual es mi trabajo. Pue do decir que sigo siendo secretaria para lle varle el café al jefe cuando le apetece. An tes escribía cartas y llevaba un control de - los documentos de la sección. Ahora, me limi to a apuntar los datos que me dan en una hoja, sin comprobar nada.

Soy bastante mayor y quizás esta sea la razón de que cada vez se me limite más en el traba jo.

Por fin creía que iba a dejar la máquina, mi Director me dijo que me iban a pasar a tari ficar. Estaba muy contenta, muy contenta ya que llevaba seis años de mecanografa. Pero - hoy a venido nuestro Director y nos ha presen tado un nuevo compañero, un chico de 19 años que va a ocupar el puesto que me habían pro metido. Yo, con 25 años voy a seguir picando a máquina ¿Sera por mucho tiempo?.

Llama el telefono. Lo cojo, al otro lado del hilo un sr. me pregunta: srta. está su jefe? ¿ De que se trata? - Es un asunto de coasegu ro, pero pongame con su jefe por favor.

Explíqueme de que se trata ...

Si no esta su jefe ya llamaré luego.

Espera un momento le pondré con él.

Pasé la comunicación a mi jefe que no sabia nada del asunto porque era mi trabajo y tuvo que pasar buenos apuros haciendo de interme diario entre lo que le preguntaba el sr. del telefono y mis respuestas.

Soy secretaria de Direccion. ¿Cual es mi tra bajo ?, pues nada del otro mundo, aparte de escribir algunas cartas, enviar correspon den cia y recibir visitas siempre con la sonrisa en la boca, me paso toda la mañana preparan do café para mis sres. Directores y después cuando todos están servidos me toca ir al la vabo a limpiar sus respectivos vasos y cucha ras. ¿ A que es interesante mi trabajo?.

## CIA. "INTERNACIONAL" INFORMA



**En verano calor  
en invierno frío  
...y todo el año peligro**

**QUEREMOS  
UNAS CONDICIONES  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
ADECUADAS**

Trabajadores Cía. Internacional  
de Seguros

A través de la página de este boletín, nos dirigimos al Ra mo de Seguros para demandar públicamente al Ministerio de trabajo y a todos y cada uno de los organismos interpuestos por el Estado, para arbitrar y juzgar el inherente conflic to que se deriva de la diaria Lucha de Clase entre capital y trabajo, de incompetencia e incapacidad para resolver fa vorablemente cualquier problema que les sea planteado por los trabajadores.

Pero vayamos a los hechos:

Hace cosa de un año, el Comité de Empresa de la cia. INTER NACIONAL, puso denuncia en Delegación de trabajo, por la - condición de trabajo existente en la empresa (no hay cale facción, altillos ilegales a punto de caerse, paredes agrie tadas, lavabos sin las debidas condiciones higiénicas, etc)

al cabo de ocho meses un inspector de Sanidad vino a la empresa a hacer un informe (necesí to dos folios para anotar todas y cada una de las anomalías existentes) e incluso nos dijo - que no comprendía como se podía trabajar en esas condiciones.

Hoy al cabo de mas de un año, Delegación de Trabajo sanciona a la empresa con 2.000,- ptas. por carecer de salida de emergencia. Nosotros no nos quejábamos de que no hubiera puerta de emergencia, porque el peligro está y seguira estando en el interior y el día en que allí - terminen de reventar las grietas o de caerse los altillos por la madera carcomida, no dará ni tiempo para salir por la puerta de emergencia (si nos la ponen, claro).

Pero si esto ya es lamentable de por si, lo mas lamentable es que al ir a Delegación de Tra bajo a informarnos por la resplución dictada, nos hicieron ir de piso en piso y de puerta - en puerta, hasta que despues de dar vueltas durante dos horas y de encontrar cartelitos de "sírvese Ud. mismo", nos dijeron que deberíamos entrevistarnos con un inspector que sólo pa sa de mes en mes y sin fecha fija, dando como solución, que pusieramos otra denuncia como - la anterior a ver si esta vez teníamos suerte.

Esto no deja de ser mas que un boton de muestra de lo que son, para que están y a quienes - sirven dichos organismos.

SALUD Y MUTUO APOYO

SECCIÓN SINDICAL DE C.N.T. EN CIA. INTERNACIONAL

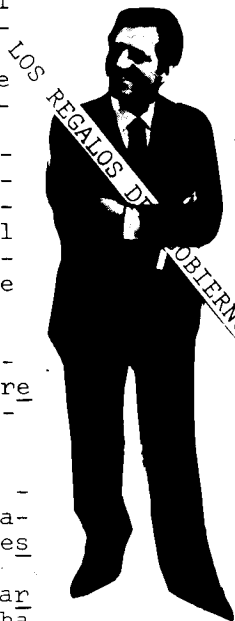
# PRENSA Y PROPAGANDA DE MADRID

Es verdaderamente asombroso, como y de que manera se preocupa por nosotros el gobierno, desde que en España se constituyó la "democracia".

Primeramente se preocupó del control de los trabajadores a través de las elecciones sindicales, donde en la mayor parte de los centros de trabajo, los comités de empresa no seguían otra línea que no fuera la del sindicato vertical, viéndose el intento del gobierno, de frenar el sindicalismo revolucionario que pudiera darse.

No contento el gobierno con controlar a los trabajadores en el seno de las empresas, llevó a efecto el "real decreto ley de protección sobre seguridad ciudadana", quedándonos atónitos ante el mismo al comprobar como el dichoso decretito se aplicaba nada más y nada menos que a los trabajadores que formaban piquetes informativos sobre sus respectivos convenios, considerándoseles como "presuntos terroristas". ¡ Que barbaridad ! ¡ Cuantos terroristas va a haber en lo sucesivo !.

Y como el gobierno es tan dadivoso ahora nos va a sorprender con el estatuto de



los trabajadores, es decir, un estatuto por el cual " todo quedará atado y bien atado". ¿ Os acordáis de esta frase ?.

Ahora dicha frasecita mucho nos tememos, va a resucitar con mas fuerza que nunca a no ser que empezemos a tomar medidas - desde ya , basadas en planteamientos tan to dialecticos como practicos. Somos conscientes de que la lucha que se lleve a efecto a partir de ahora puede suponer - una criba de sanciones hacia nuestra clase se pero no nos cabe otra postura que empezar a llevar a efecto el Sindicalismo Revolucionario que solo en CNT puede darse, ya que la CNT no debe luchar sólo - por unas reivindicaciones economicas, ya que esto supondría como un contramonopolio del monopolio, sino que hay que luchar por una integralidad a todos los niveles de los movimientos de liberación personal de todos los marginados en la - lucha por la emancipación social que nos lleve a una forma de vida basada en la - igualdad y solidaridad de todos. Por - ello, nos corresponde a nosotros, mas - que a nadie, ser los resortes que impulsen al movimiento obrero hacia la tan - ansiada emancipación.

Salud y Anarquía

## CRITICA A LA TECNOLOGIA ACTUAL

La tecnología que hoy se desarrolla en el Mundo, en la mayor parte de los casos, ha pasado de ser una extensión del hombre, transformándose por contra en una fuerza por encima de él, orquestándole la vida según los deseos de una burocracia industrial, de una máquina social. Cada vez el hombre se convierte más en una extensión de la máquina, no sólo en los productos sino en toda la organización de la vida Social. La tendencia actual del Capitalismo Burocrático es la construcción de una sociedad totalmente jerarquizada y en expansión continua, donde la alienación creciente de los hombres en el trabajo se viera compensada por la elevación del nivel de vida. Esta situación es el objetivo final de las clases dominantes: hacer fracasar la rebelión de los explotados, encerrándolos en la carrera tras el nivel de vida rompiendo su solidaridad mediante la jerarquización, burocratizando toda empresa colectiva.

Esta tendencia culmina en los países altamente industrializados con el ideal en parte ya realizado del hombre consumidor, una entidad económica estandarizada, cuyos gastos, valores y pensamientos son fabricados por los grupos -

burocráticos de las "máquinas de pensar". El hombre máquina es el ideal burocrático. Para que este ideal capitalista no siga funcionando, nuestro objetivo es la construcción de un mundo que haga posible por primera vez en la Historia de la Humanidad, la realización plena del individuo, la liberación de todas sus potencialidades creativas y la máxima felicidad para toda la especie.

Estamos persuadidos que este ideal no podrá realizarse mientras no suprimamos todas las formas de explotación que enfrentan actualmente al hombre contra si mismo y contra el medio natural del que forma parte. Por ello la gestión colectiva de la producción

y de la sociedad por los trabajadores sólo puede alcanzarse si la organización Revolucionaria - tiende desde ahora a suprimir la división entre dirigentes y dirigidos, si la estructura y alternativas que se plantean constituyen el embrión de la sociedad que se pretende.



SECRETARIA DE PRENSA Y

PROPAGANDA

DE MADRID

# COLABORACIONES

## UNA DE ALIENIGENAS

Aunque el título parezca muy extraño, no encuentro otra calificación para la actitud de nuestros queridos empresarios del seguro, que una vez más han dejado patente claros síntomas de feudalismo, marrullería y sobre todo incoherencia.

Día 21 de abril, sábado, jornada normal de trabajo "salvo los que tienen una tan bonita y cómoda como la americana" (palabras textuales del amo del establecimiento D. Benjamin Ranz Lafuente). Este y su cerebro más preclaro D. B. Ranz Chamorro han elaborado un plan llamado a dejar boquiabiertos a sus colegas; aunque no deben desanimarse pues hay quien afirma - que los mentados sres. son extraterrestres.

El experimento llevado a cabo ese día comienza entrando en un despacho un compañero (es decir, una cobaya) en el que se encuentran dos humanoides, y un robot que atiende por Diego dispuestos a dar fe de lo que observen en su "animalillo".

Le empiezan a interrogar:

¿A usted alguna demanda contra la empresa?; siente animadversión hacia algún compañero?;...y otros absurdos por el estilo.

Nuestro compañero, lejos de asustarse, les contesta "No hablaré si no es en presencia de mi abogado". "Esto parece un interrogatorio".

Ante la resistencia del animalillo, los humanoides ¿empleados de la empresa? firman acta alegando que se niega a contestar a sus amables preguntas y a firmar el cuestionario,

EN ESTE BOLETIN COMO ORGANISMO DE INFORMACION Y EXPRESION DE LOS TRABAJADORES DE SEGUROS RECOGEMOS Y ACEPTAMOS EN LA SECCION DE "COLABORACIONES", TODAS LAS INFORMACIONES Y TRABAJOS QUE NOS QUERAIIS MANDAR, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ESTEIS AFILIADOS O NO, POR LO TANTO LOS ESCRITOS QUE EN DICHA SECCION SALEN, NO MUESTRAN NECESARIAMENTE, LAS POSTURAS QUE LOS SINDICATOS DEL SEGURO DE LA C.N.T. LLEVAN.

ESPERAMOS VUESTRAS COLABORACIONES.

Salud y Anarco-Sindicalismo.

Llaman al segundo conejillo, y esta vez piensan que será un éxito, pero el compañero contesta valiente igual que el anterior; bravo representante de la tierra; Al pobre robot se le desincronizan las luces y masculla "bip...bip...contesta... por favor...bip...son ordenes de arriba ¡claro! bip...El compañero se marcha y a Diego se le funden las terminancias. Se dice que el profesor y su malevolento consorte sufrieron un petético ataque de baba.

¿Hasta cuando hemos de tolerar estos abusos? Tendremos algún día la obligación de decir a los respectivos empresarios el odio que les profesamos? Atentos compañeros por si esto se pone de moda.

Madrid, 21 de abril de 1.979

Aiou



## SINDICATOS DE BARRIO

Para entender las funciones que puede tener el Sindicato de Barriada de CNT, hay que analizar un poco la realidad del mundo del trabajo hoy. La distribución tan exagerada de los lugares de trabajo y la concentración en barrios periféricos de los pisos-dormitorio, hace que los trabajadores pasen el mayor tiempo en su actividad laboral, en el trabajo, y en los viajes desde su casa al mismo, quedándoles un mínimo tiempo de esparcimiento en sus barrios y el resto para trabajar.

Esta situación obliga a que las actividades de formación y concienciación social, se centren en ambos lugares TALLER-BARRIO.

Quizás la tarea en el barrio ha de ser más amplia, más compleja que en

el tajo. En la fábrica la tarea se lleva desde luchar por las mínimas reivindicaciones hasta esclarecer la situación capital-trabajo, planteando la necesidad de organización de la clase Trabajadora para barrer todas esas lacras sociales que impiden la emancipación del hombre.

En el barrio la tarea de la fábrica se amplía, se reafirma, y aparece la tarea de concienciar sobre la nueva explotación y marginación que suponen una barriada sin los mínimos elementos de pervivencia, sin escuelas, sin equipamientos, etc.

La acción sindical en el barrio se vierte en esas dos tareas. Por una parte es el marco donde se crean las secciones de barrio de los distintos sindicatos de CNT, que se forman, se organizan y engrosan las asambleas generales de los sindicatos. La realidad del S. de B. es la que surge en ese movimiento de compañeros que se forman en él, el lugar de formación, de convivencia, de discusión que irremediablemente les ha de llevar a una militancia más activa en el seno de los sindicatos.

Por otra parte, el S. de B., asume la tarea de presentarse ante la clase obrera del barrio ante su problematica social, como local de CNT y dar respuestas ante toda clase de situaciones. Nosotros entendemos y así lo manifestamos y apoyamos, que CNT no es un sindicato reivindicativo, sino una organización revolucionaria, y como tal no delimita sus luchas en el marco económico de la sociedad, sino que tiende hacia una transformación social en su totalidad, y una de las tareas que debe desarrollar es la potenciación de las luchas de los barrios con su presencia activa en la realidad de los mismos. Ante la petición de algunos compañeros y sindicatos que no entienden como ha de actuar CNT en los barrios, nosotros le contestamos que CNT actúa igual en cualquier lugar donde se encuentre, que no existen unos parámetros fijos de actuación, y que en base a la solidaridad, acción directa y autogestión, su actuación no diferiría de unos sitios a otros. El local vuelve a funcionar, pese a muchos compañeros, con una voluntad clara de potenciar a CNT. Si decimos que "pese a muchos compañeros" es porque entendemos que el desarrollo y vitalidad del Sindicato de Barriada de SAN ANDRES, (NOU PINS), se ha visto frenado frecuentemente por dichos compañeros, al no mostrar ningún tipo de interés, despreciando su tarea, como si fuese dicho local un nido de fascistas, e incluso boicoteando las resoluciones de sus propios sindicatos.

SINDICATO DE BARRIO DE SAN ANDRES (NOU PINS)



## "OTRO DESPIDO EN BARCELONA"

Un compañero ha sido despedido, uno más de los que ya lo han sido desde la huelga (curiosamente todos de CNT), la patronal nos ha dado una muestra más de torpezuela y de insistencia en buscar la conflictividad del Ramo.

Al compañero, en el mes de mayo, se le dijo por parte de su patrono que debía elegir entre dos alternativas: o se marchaba por sí mismo con una indemnización y el carnet de paro o bien era despedido. El, consciente, como trabajador, de que necesita su salario y su puesto de trabajo, se negó a marcharse por sí mismo. A los dos días se le comunicaba el despido. La excusa verbal dada por la empresa: incompatibilidad con la empresa (por su actuación sindical en ella); la excusa escrita cara a magistratura: falta de puntualidad (no llega a las 7 que exige la normativa) y falta de productividad como inspector de Producción (Pero si no era inspector ...). Esta muy claro que el despido sale totalmente improcedente, del mismo modo que el que salga improcedente no tiene la más mínima importancia, pues el empresario tiene la opción o no de aceptar al compañero si lo desea.

En el interior de la empresa los compañeros de la Sección Sindical intentaron hacer lo que en sus manos estaba. Las dificultades eran muchas: el miedo a Dirección, la oposición de parte del Comité a que se hiciera algo y un sector fuertemente reaccionario de trabajadores encuadrados en la sección de Producción.

Explicaré brevemente las movilizaciones y acciones que se hicieron desde el primer momento, pero lo explicaré muy brevemente, pues lo importante son las conclusiones que saquemos del hecho, no su historia.

Desde el primer momento Dirección amenazó con despedir a cualquiera que apoyara al despido, diciendo que ya no le venía de uno. Estas declaraciones las hizo a través del Comité de Empresa (vehículo informativo que utiliza para lanzar los rumores, noticias e intoxicaciones informativas que le interesan) días después decidió subir el sueldo a un 70% de la plantilla (entre 2 y 3.000,- ptas.), al mismo tiempo concedía préstamos que unos cuantos tenían solicitado hacía tiempo, que subía las categorías y que informaba a algunas élites de los empleados que les iba a pagar la comida cuando hicieran horas (solo a algunos). Como podemos ver cara al interior de la Empresa la política fue la de "dar una de cal y otra de arena" (ahora os asusto y ahora os subo el sueldo ...). La Sección Sindical pidió a través del Comité de Empresa, que se convocara una asamblea en la Empresa, la asamblea fue negada por Dirección. La asamblea tuvo, finalmente, que ser convocada por la Sección Sindical en los locales de CNT, asistiendo más gente de la en un principio prevista, allí se habló del caso, se coincidió unánimemente por parte de los trabajadores asistentes que había sido un despido por causas DESCARAMENTE SINDICALES y se hizo un escrito de solidaridad con el despido que se entregó a Dirección (el paro en la empresa, que habría sido lo único que habría logrado la readmisión del compañero, fue descartado por el miedo de la mayoría de la gente y por saber que Dirección contaba con los incondicionales de Producción para cualquier cosa). Se hicieron más asambleas y se tomaron acuerdos sobre hechos concretos que se dijo no divulgar. Es de destacar la actuación totalmente pasiva y de indiferencia ante el caso del comité de empresa, que ni tan siquiera se molestó en convocar o asistir a las asambleas convocadas (no todos los miembros del comité, en el también hay gente honesta, pero su actuación queda desmerecida por la que marca el sector más reaccionario). Como dato que dice bastante del comité, diremos que fue pedida su dimisión por la asamblea, que ellos entregaron a Dirección los escritos



de dimisión y que esta se niega a aceptar la dimisión de ellos ¡¡ No devolviéndoles los escritos y negándose estos a presentar la dimisión ante notario... Por que será ...?

En definitiva, cara al interior de la empresa se podía hacer poco, exteriormente y desde el Sindicato hubieron movilizaciones desde el principio. Se hicieron visitas al empresario por las centrales, se colocaron pancartas, se hicieron pintadas se hizo una concentración en las puertas de la empresa a la que asistieron algo más de 300 personas (ese día se dejó salir a la gente media hora antes y por la tarde no se hicieron horas... Aunque al día siguiente algunos se quedaron hasta las diez de la noche para recuperar lo no trabajado...) se declaró el boicot telefónico y administrativo durante unos días, alguien (no se sabe quien ni de donde era) puso cemento en las cerraduras de ASSA y al día siguiente hasta las 10 no se pudo entrar a trabajar, se mantuvieron contactos con la patronal del sector tendientes a solucionar el caso con la readmisión del compañero... etc.

Las conclusiones debemos sacarlos nosotros, este caso, al igual que otros, nos muestra una vez más, que la patronal apoyada por una legislación que se lo permite (y a partir de ahora con el estatuto de los trabajadores aun más) hace con los que trabajamos lo que les da la realísima gana.

Estamos indefensos jurídicamente y nuestra única salida es el fortalecimiento de nuestras organizaciones obreras, de nuestras Secciones Sindicales y de nuestra militancia para saber dar una respues-

ta dura y contundente que evite la proliferación de estos casos, casos, que como trabajadores que somos no podemos permitirnos el lujo de tolerar, pues si hoy sale uno, mañana saldrán cuatro. Hay que buscar una táctica para evitar los despidos - que en breve se institucionalizarán como libre -. Debemos hacer que cada despido le salga tan extremadamente caro al empresario que sirva como ejemplo para los demás y se lo piensen antes de echar a nadie. Con lo de "despidos caros" no me refiero a indemnizaciones, por supuesto, pues a un empresario no le preocupa el dinero cuando ha de echar a alguien (aunque también tiene un techo), sino que con caro, me refiero a "caro en todos los sentidos", desde un plano meramente económico (paros, publicidad negativa, boicots, sabotajes, pintadas, etc) hasta un plano psicológico (tensiones nerviosas por concentraciones, visitas y todas las cosas que se nos ocurran, el campo es amplio).

Como afiliado a este sindicato, considero que se debe abrir un debate sobre el tema, tanto a nivel de **Sindicato** como a nivel de Secciones Sindicales e iniciar ya, una campaña contra la represión en el Ramo en el que se marquen muy claramente las directrices a seguir en el futuro para que no se repita ninguno de estos casos bajo ningún concepto. Cada despido debe convertirse en un ejemplo de lo que ningún empresario debe ocurrirsele volver a hacer.

Salud y Anarquía

M. Perez

## OPTICA LEGAL DEL DESPIDO

El despido es una de las múltiples circunstancias que producen la extinción del contrato de trabajo que liga al empresario y al trabajador. Se trata en definitiva de una decisión unilateral del empresario que rompe sus compromisos para con el trabajador, privándole de su trabajo y salario.

En el derecho español, el despido ha sido y es causal, esto es, que para que el derecho amparase la decisión de despedir hecha por el empresario, era necesaria la concurrencia de una justa causa de despido. Esta justa causa era el incumplimiento del trabajador de alguno de sus deberes fundamentales, a saber: diligencia, obediencia, lealtad y rendimiento.

Ahora bien, que no nos lleve a engaño la necesidad legal del concurso de la justa causa, para catalogar al ordenamiento jurídico de progresista o justo. Nada más lejos, pues en la realidad cotidiana lo que sucedía es que el empresario despedía cuando le venía en gana; si había justa causa, se declaraba procedente el despido y punto; si no había justa causa, el despido era improcedente y, entonces, el empresario tenía el derecho de optar por readmitir al trabajador o bien ratificar su despido e indemnizarle.

Este sistema imperó durante la época franquista, y como vemos de justo ni hablar. Lo equitativo entre comillas - pues este concepto no tiene cabida dentro del marco de relaciones capitalistas - hubiera sido que si el despido era improcedente se condenara al empresario a readmitirle necesariamente. Con el derecho de opción se admitía indirectamente el despido libre, solo que caro.

Bueno, lo de caro también entre comillas, pues la indemnización iba en función de la antigüedad del trabajador: a menos antigüedad, menos indemnización, cuyo mínimo podía llegar a dos meses de salario. ¿Que empresa no podía desembolsar tan irrisoria cantidad?, ninguna.

Quizá lo caro fuese para la sociedad, que a través de la Seguridad Social - que mantenemos los trabajadores - tenía que sufragar el subsidio de desempleo del trabajador en paro.

Esta situación cambia en 1.976 con la Ley de Relaciones Laborales. Cambia en un sentido progresista, al establecer necesariamente la readmisión del trabajador despedido improcedentemente, salvo que hubieren circunstancias de excepción que pudieran en peligro la convivencia laboral en cuyo caso se substituía por indemnización.



Este cambio legal que estableció esa ley a través de su famoso artículo 35, provocó enormes reacciones en contra por parte del capital, tanto antes de promulgarse, mientras se discutía en las cortes, como después. Recordamos que la ley fue aprobada en las cortes - por escasísimo margen de votos y gracias a que el Gobierno - el famoso banco azul - votó en bloque a favor, pues sino no se hubiere aprobado. Las razones de esa ley, inexplicable por atentar contra el capital cuyos intereses pasaban por una flexibilidad de plantillas, hay que buscarlas en el orden político. Recordemos que en esos momentos Arias Navarro preside el primer Gobierno de la Monarquía, que se caracteriza por ser el último intento de la clase política franquista para reformar el sistema sin romper el 18 de Julio. Para ello era necesario un apoyo y una credibilidad de las clases populares, de las que se intenta ganar su confianza gracias a la ley.

Fracasada la política Arias, al capitalismo español sólo le queda la vía del Pacto Social para salir adelante. Ese Pacto Social se plasma en establecimiento de la Democracia Formal, de corte occidental, a cambio de la desmovilización popular, lo que garantizarán - los tandem PCE-CCOO y PSOE-UGT, y que permitiría al capitalismo hispano engancharse al - tren europeo y a medio plazo integrarse en la Comunidad Económica Europea. En el ámbito -

de las relaciones laborales, la nueva política de reestructuración y - europeización del sistema productivo hacen necesaria la liberalización de las relaciones de trabajo - el estado renuncia a regularizar las condiciones de trabajo a través de las ordenanzas laborales, para confiar su determinación exclusivamente a las partes a través de los convenios colectivos - así como la flexibilización de plantillas.

Esta nueva orientación se plasma rápidamente en el terreno del derecho Primero, en el otoño del año 1.976, se suspende la aplicación del artículo 35 de la ley de Relaciones Laborales, y en la primavera siguiente se deroga totalmente a través del Real Decreto-Ley sobre relaciones de trabajo de 4 de marzo de 1.977, - que es el que regula la actuación - de la actual situación de despido, que es esencialmente parecida a la de la etapa franquista aunque más - favorable al empresario.



DE TODAS LAS RAZONES QUE ME DAN CADA VEZ QUE PREGUNTO POR QUÉ TODO ES COMO ES, HAY UNA QUE SIGO SIN ENTENDER

Por una parte, ahora, declarado improcedente un despido, el magistrado condenará al empresario a readmitir, pero este podrá o no cumplir la sentencia; si no la cumple, el Magistrado sustituirá la obligación de readmitir por la de indemnizar. Por otra parte, se han incrementado las causas de despido al admitirse ahora el llamado "despido objetivo", derivado de circunstancias del trabajador (incapacidad y enfermedad) o de necesidades de la empresa (inadaptación o necesidades tecnológicas y amortización individual puesto de trabajo).

Esta nueva ley cumple pues con creces su finalidad: posibilidad de flexibilizar las plantillas, a través de instaurar un despido barato ( el Objetivo) y de suprimir la necesaria obligación de readmitir a los trabajadores despedidos improcedentemente ( con lo que, en la práctica, se vuelve a instaurar el despido libre).

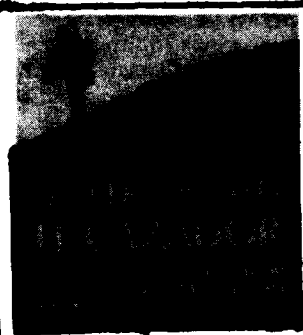
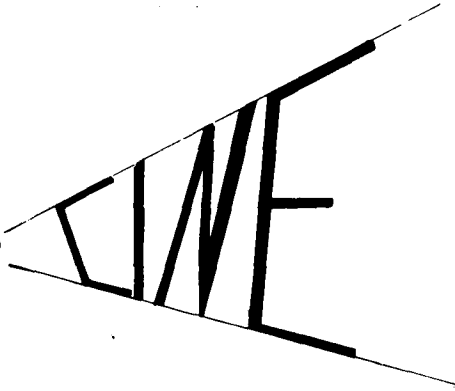
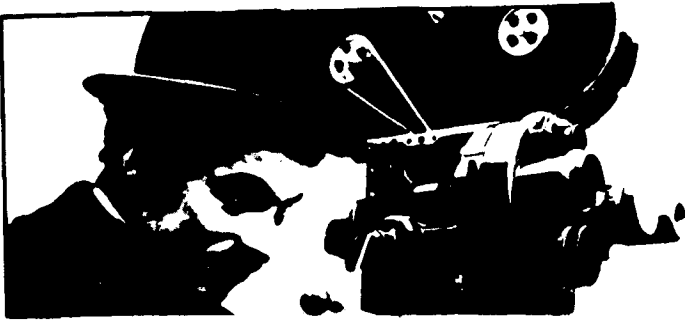
De todo lo dicho se pueden extraer dos consecuencias o enseñanzas y una conclusión final. Las vicisitudes históricas de las leyes de despido, nos hacen ver claramente lo fácil que es dictar y derogar una ley. De un plumazo nos dan o quitan nuestros derechos. De ahí lo equivocado que es pensar que los derechos los vamos a ganar a través de las leyes o el Parlamento. Bastará un simple cambio de fuerzas parlamentarias para que perdamos de golpe todo lo conseguido. Nuestros derechos serán reales y duraderos en tanto en cuanto sepamos imponerlos y defenderlos a través de la fuerza que nos da nuestra organización como clase. Lo demás es pura utopía y un engaño más propiciado por el capital para dividirnos y desviarnos de nuestro objetivo.

Ahora bien, no confiar en la legalidad no quiere decir no utilizarla adecuadamente en los aspectos en que nos benefician. Con ello no hacemos sino insinuar, que determinadas circunstancias adversas atravesadas por nuestro sindicato, por ejemplo el despido del compañero Julio, pudieran haberse evitado de haber sabido utilizar con un sentido crítico en su momento los instrumentos de lucha que el capital ponía en nuestras manos; nos referimos concretamente a las tan traídas y llevadas elecciones sindicales. No cabe duda la realidad lo de muestra, que todo dogmatismo puede acabar siendo perjudicial; la CNT - o mejor, ciertas corrientes de opinión que actúan en su seno, han abusado de cierto dogmatismo en algunos aspectos, lo que ha conducido a nuestra querida organización a una marginalidad que en absoluto se corresponde a su historia y postulados.

De la actual regulación legal del despido se desprende que solo es posible la defensa del puesto de trabajo a través de la vía sindical, pues la vía jurídica de Magistratura solo conduce a la indemnización y al carnet de paro, pero no necesariamente a la readmisión.

La conclusión final es clara: solo la creación y la consolidación de potentes organizaciones de clase, van a permitirnos a los trabajadores, a través de la movilización y presión popular, luchar contra el despido libre, imponer nuestros derechos y construir una sociedad más justa. En eso estamos.

REDONDOGOITIA



Hay grandes películas y películas grandes; en estas últimas hay más o menos habilidad, pero algo en común: contentar a un tipo muy variado de personas; esto con lleva que salga defraudada la honradez y, si cabe, la sensibilidad.

"El Cazador" es una película habil en forma y estética. Címino extraño híbrido entre Ford Coppola, Stallone y Russell, sabe su trabajo ya aprendido de sus mayores: un montaje sobrio pero con grandes golpes de efectos, una cuidadosa milimetración de la planificación, el ritmo y el tiempo, y una excelente fotografía arropan la escena.

Es en la historia, sus personajes y el "mensaje", donde el truco queda al descubierto: tres amigos que sufren las consecuencias de la guerra de Vietnam. En De Niro se remiten al hecho de no poder matar más ciervos - gran problema, por cierto -. El personaje interpretado por John Savage resulta mutilado a causa de la citada guerra, pero sus graves problemas psicológicos no se derivan de ella sino de su propia utilización. El tercero, y a simple vista más representativo, queda completamente desvirtuado por el racismo que mana el film: Christopher Walken no se ha embriagado con la ruleta rusa a causa de la guerra como al principio se hace suponer, sino que ha sido atrapado en un país y por unos seres diabólicos que lo drogan ¿??? para su macabro deporte y del que solo la muerte será su liberación.

He hablado de racismo, pues la película más que anticomunista y contraria a la guerra del Vietnam lo que conclusiones es racismo contra el Vietnam y su gente, sea del norte o del sur, todo esto agravado con la búsqueda de la sensación fácil, como lo demuestran una serie de pequeños apuntes gratuitos: la poca clara homosexualidad del protagonista; la paternidad del embarazo de la recién casada; el dinero que incomprensiblemente recibe el inválido; la brutalidad ¿incestuosa? de un padre borracho; y la secuencia más claramente gratuita (para los comunistas), el soldado nortvietnamita exterminando un refugio con bebés incluidos, etc. etc., todos ellos meros detalles sin continuación, lanzados en momentos estratégicos para delicia especulativa de porteros.

Tampoco se puede resistir la asociación: descendientes rusos + comunistas + ruleta rusa ¿???  
Otro punto curioso es el tratamiento dado a los personajes patanes pero honrados, aunque tengo mis dudas de que esto halla sido pensado expresamente; personas felices y queridas, e incluso con posibilidades de triunfo salvo que no salgan de la tutela de E.E.U.U.

Jose FERRANDO



## «Companys, procés a Catalunya»

Director: Josep Maria Forn. Intérpretes: Luis Iriondo, Marta Angelat, Montserrat Carulla, Ovidi Montllor...

La película cuenta los últimos días de Companys, desde su detención en Francia por los nazis hasta su fusilamiento el 15.10.1940 en el castillo de Montjuich. No nos presenta al hombre, con sus luces y sombras, sino al Presidente de la Generalitat de Catalunya, utilizándolo como personaje-símbolo de una catalanidad ultrajada y perseguida. salvo en algunas escenas iniciales, un tanto convencionales, tiene una contención emotiva que no le impide llegar, en ciertas secuencias a niveles de patetismo.

Su reconstrucción histórica y ambiental esta cuidada, pese a los limitados medios con que a trabajado su realizador. Aspirar a reivindicar un pedazo de historia, pero incurre a veces en inexactitudes, como la de culpar a la CNT de los desmanes en Catalunya durante la guerra civil, tesis que rebela una evidente indocumentación.

Film de correcta factura, realizado con más oficio que inspiración.

F.P.



# libros

## Juan García Oliver EL ECO DE LOS PASOS

El anarcosindicalismo  
en el exilio de México  
1936-1939



MEMORIAS RUEDO IBERICO

**Ruedo ibérico**  
Revista de Librería y Publicación

García Oliver demuestra tener no sólo una excelente memoria, sino también unas formidables capacidades de escritor. Sin hacer apenas concesiones a los detalles personales, sus memorias son una excelente radiografía —discutible, como todo, por supuesto— de las luchas sociales y políticas de los años 20 y 30, de los primeros años del exilio republicano. Aporta datos hasta ahora desconocidos, ilumina algunos aspectos que hasta ahora resultaban inexplicables: por ejemplo, explica con todo detalle el famoso Pleno de Locales y Comarcas del 23 de julio de 1936, donde la CNT, victoriosa en la calle, decidió renunciar a «ir por el todo», a implantar el comunismo libertario, y decidió, en cambio, optar por la vía de la colaboración interclasista con la Generalitat y con la burguesía, camino que llevaría a la CNT y al proletariado español de derrota en derrota: de la Generalitat a los Ministerios del Gobierno Central, los hechos de mayo... en resumen a perder la revolución para perder la guerra, de la derrota militar al exilio y la disgregación... Una decisión, un camino, que se mostraron fatales para la CNT y para el movimiento de la clase obrera, y que fueron fruto, más que de tal o cual persona, de la «comitecraía» confederal, de unos caducos e ineficaces principios pretendidamente «anarquistas», de diversos grupos de presión, ajenos a la problemática y aspiraciones de los trabajadores, que la CNT albergaba como parásitos en su seno... Más o menos éste es el juicio que García Oliver hace de aquellos hechos, juicio no exento de dureza hacia sus compañeros de entonces; García Oliver señala que «La verdad, la bella verdad, sólo puede ser apreciada si, junto a ella, como parte de ella misma, está también la fea cara de la verdad». Fiel

a esta sensata observación, no se muere de la lengua. Aporta informaciones sorprendentes y de gran interés, destapa tinglados que hasta ahora se habían ocultado, no se salva ni una sola personalidad del bando republicano de su implacable memoria: hay figuras que salen particularmente malparadas: Companys, Ventura Gassol, Wenceslao Carrillo, Andreu Abelló, etc., incluidos los cenetistas: Federica Montseny, Durruti, Marianet, Horacio Prieto, etc.

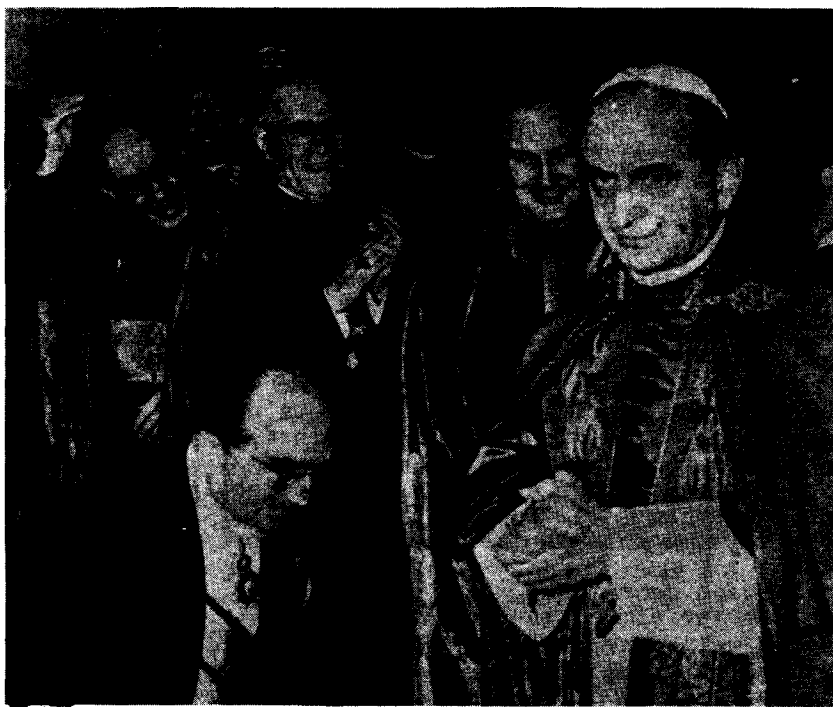
Pero más allá de los juicios personales, más allá de algunos excursos y extravagancias que dejarán pasmado al lector, como por ejemplo, una insólita explicación del origen de los vascos, o la reconstrucción de la última conversación de J. G. O. con el cónsul, ruso, Antonov-Ovseenko, o alguna salida de tono, como la que hace en página 469: «Era cierto, por lo menos para mí, que Marianet no era trigo limpio, que había en él algo inconfundible de gitano» (!!!!!), más allá de estas «pasadas», que desentonan, del conjunto, sereno y conciso, las memorias de García Oliver son uno de los textos clave para analizar la historia de la revolución española y la historia de la CNT.

Contienen, además de abundante información, diversas reflexiones del autor, algunas de ellas harto sensatas: por ejemplo, en página 299: «Este es el momento de aclarar que es enorme la

distancia que separa al anarquista del anarcosindicalista: aquél siempre en vela por las esencias puras del libertarismo, y éste enfrentado con las realidades del complejo mundo social. Aquél, el anarquista, es una actitud ante la vida; y el anarcosindicalista es una actuación en la vida.» Es muy interesante también lo que J. G. O. dice del uso, por la CNT, de la violencia, de los Comités de Defensa Confederales, de los aspectos «militares» de la revolución, de su obra legislativa en el Ministerio de Justicia...

En fin. Nos tenemos que, por sus aspectos fuertemente polémicos, estas importantes memorias serán objeto del silencio o del insulto, incluso en los medios confederales. Por nuestra parte, sin que compartamos ni neguemos las opiniones de García Oliver, nos atrevemos a afirmar su importancia, su interés para historiadores y para revolucionarios, su carácter imprescindible para profundizar en el conocimiento de la revolución española. Estas memorias se merecen algo más que el silencio o el insulto: merecen una atenta lectura y, en todo caso, una crítica razonada. J. P. S.

**Solidaridad Obrera/Página 14**



## La seducción del espíritu

por Harvey Cox. — Ed. Sal Terrae, Santander

LA posible manipulación de la religión. A este tema dedica Harvey Cox —famoso sobre todo a raíz de la publicación de su «Ciudad Secular»— este nuevo libro, que de hecho es un análisis de la religión del pueblo o de los pobres. Al igual que los demás instintos naturales el impulso religioso también puede ser usado contra el hombre mismo. Invasores, opresores y otros tipos de conquistadores y pretendidos colaboradores han inventado diversas formas de manipular la piedad de sus vasallos. No hay por qué exterminar la religión de la víctima si puede ser usada en su contra. A este abuso de la religión lo denomina Harvey Cox «La seducción

del espíritu». Da lo mismo que este abuso sea practicado por las iglesias o por los medios de comunicación, o que los seducidos sean individuos o grupos, porque siempre es el mismo y patético proceso: el seductor deforma los auténticos impulsos interiores hasta convertirlos en instrumentos de dominación. Las necesidades y esperanzas del pueblo son hábilmente transformadas en dependencias debilitadoras. Sus dioses y héroes son secuestrados. Y el pueblo pronto se convierte, como comunidad, en lo que se supone que «debe ser»; y éste «se supone» es supuesto por otros.

# El despido libre

"EL PERIODICO" 16.6.79

Albert Fina

**P**OR primera vez se ha admitido públicamente por la derecha que, desde hace años, existe en la legislación española el despido libre. En estos términos se ha expresado el ministro de Trabajo de UCD, señor Calvo Ortega, en la rueda de prensa convocada para dar cuenta del proyecto de Estatuto del Trabajador. «Hay que distinguir —ha dicho el ministro— entre despido libre y despido gratuito. En nuestra legislación existe un despido libre con indemnización y en este sentido el Estatuto no innova el sistema».

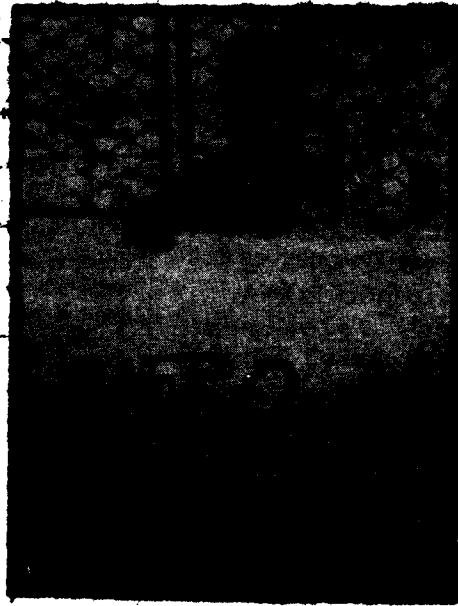
La izquierda y los trabajadores sabían ya, antes de que lo puntualizara el señor Calvo Ortega, que nuestra legislación laboral admite en cualquier caso el despido libre más o menos bien pagado. Sabíamos ya que las empresas pueden librarse de todo trabajador, con o sin motivo justo, por medio de una compensación económica. Y esto en el mejor de los casos: porque también hay supuesto en que el despido es libre y gratuito.

Los trabajadores pudieran haber pensado que con el nuevo Estatuto —tan sólo porque se le denomina del Trabajador— desaparecería o quedaría cuando menos limitada la figura del despido libre. Pero no es así. Se ha apresurado a aclararlo el señor Calvo Ortega: «En este sentido el Estatuto no innova el sistema».

**L**O que no ha dicho el ministro de Trabajo es que desde que UCD está en el poder —y más aún en el repetido proyecto de Estatuto— se han ampliado las posibilidades de despido libre por parte de las empresas.

La ampliación más grave es la referida a la posibilidad de despido en los casos de «faltas, sean justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueran intermitentes, superen en un año el 30 por ciento de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración». Así se establece textualmente en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 que ha permitido ya el despido de centenares de trabajadores que, con causa justificada, incluía la enfermedad o accidente de no larga duración, faltaron al trabajo. Y ello, además, con una indemnización sólo de una semana por año de antigüedad en la empresa.

En el proyecto de Estatuto del



Trabajador se avanza aún más en el sentido apuntado y se establecen con motivo de despido las faltas de asistencia al trabajo, sean o no justificadas, cuando fueran intermitentes y superen en dos meses —en lugar del año establecido en el citado Decreto-Ley— el 15 por ciento de las jornadas o el 20 por ciento en cuatro meses discontinuos en un año.

**E**S enormemente regresivo e inhumano que se pueda despedir al trabajador que ha faltado al trabajo por causa justificada y autorizada por la propia ley. Repugna a un elemental sentido común y de justicia. No se conoce ningún país en que norma de tal naturaleza exista. Y lógico es que sea así porque no se comprende cómo un acto justo —como es la ausencia justificada— pueda ser sancionado con una medida disciplinaria de despido, aunque a éste se le califica en este caso de objetivo en lugar de disciplinario.

En la vetusta Ley de Contrato de Trabajo de Largo Caballero, que data del año 1931, se prohibía ya absolutamente la terminación del contrato durante una incapacidad temporal para el trabajo, derivada de un accidente o enfermedad, lo que siempre fue interpretado en el sentido de que la ausencia por causa de enfermedad o accidente no podía ser sancionada con el despido. Este —en tan antigua Ley— se reservaba para las faltas injustificadas de asistencia al trabajo. La actual Ley de Contrato de Trabajo, que data de 1944, contiene preceptos análogos. El nuevo proyecto de Estatuto de 1978, que contradice di-

otras normas, es tan sólo por este motivo totalmente inaceptable.

También en el mismo Estatuto se establece por primera vez, como causa de cese en el trabajo, el hecho de alcanzar una determinada edad, concretamente los 69 años. La jubilación ha sido en nuestra legislación laboral desde siempre voluntaria. A partir de ahora, de aprobarse el repetido Estatuto, ya no será así y quedará concretada una nueva forma de terminación de la relación laboral.

**L**OS motivos para prescindir de los servicios del trabajador aumentan cuando en virtud de recientes disposiciones —que la normativa en proyecto recoge también— se ha ampliado abusiva y notablemente la posibilidad de la contratación por un tiempo determinado, que permite en un momento dado prescindir del trabajador sin, incluso, ninguna indemnización.

Determinadas medidas, como alguna de las apuntadas, pretenden justificarse por la necesidad de procurar el máximo empleo. Se razona en el sentido de que cuantas más «facilidades» se den a las empresas más dispuestas estarán éstas a la contratación laboral. Esta lógica olvida que existen otras medidas para erradicar o aliviar el paro que no necesariamente signifiquen la restricción de los derechos ya conquistados por los trabajadores. Como se olvida que no es justa solución pretender aliviar un mal —el paro— con otro mal como es la grave limitación de derechos obreros.

**E**N realidad lo que se pretende con medidas como las señaladas es dar satisfacción —pese a que ello perjudique gravemente intereses obreros— a los deseos explicitados reiteradamente por las empresas y agrupaciones patronales en torno a la reclamada flexibilidad de plantillas.

Los trabajadores no pueden permitir —menos bajo la pantalla del denominado Estatuto del Trabajador— la grave y constante limitación que de sus derechos adquiridos se pretende. Sólo una amplia coordinación y movilización obrera permitirá avanzar —cuando menos no retroceder— en el camino del reconocimiento de los derechos del trabajador.

Albert Fina. Abogado laboralista.

El decreto Ley en el B.O.E. de 5.12.78 sobre el pago de haberes para empresas de mas de cincuenta trabajadores debe interpretarse como un tributo mas de U.C.D. a sus potentados oligarcas grupos bancarios sustentadores de su insipida ideología. Esta medida, a la que se han acogido la gran mayoría de empresas, recorta aún - mas los escasos derechos de los trabajadores consolidando ese "bunker" que es - capital, bajo un tamiz "progresista". - porque los patronos dicen que "debemos - estar al día".

En muchas empresas se niegan a facilitar al trabajador el tiempo necesario para - hacer efectivo su salario, cuando el Art. 1170-2º del Código Civil dice ....los efectos salutorios no se producen en el momento de la simple entrega del talón sino - cuando éste es efectivamente pagado por el Banco Librado ...; si el trabajador - tiene domiciliado el pago de nómina por - cuenta corriente o libreta y el sábado - tiene fiesta, argumentan que vaya a cobrar el sábado. ¡Hay que emplear el tiempo de ocio para cobrar! Si trabajas en sábado - el patrón te dice: Pues que vaya a cobrar su esposa, madre, padre, hermana o hermano, primo, el vecino... o el perro o el gato.

¡Enhorabuena sres. banqueros ya tienen - muchos beneficios gracias a que el Gobierno se ha follado por enésima vez a los trabajadores!.

TRABAJADOR DE B.V.E.

## Sentencia

# Reducción de jornada para cobrar con talón

Los trabajadores cuyos salarios sean abonados por la empresa por medio de cheque o talón bancario tienen derecho a reducción de jornada laboral, porque han de invertir tiempo en trasladarse a una sucursal para poder cambiar el talón por dinero en efectivo, según dictamina una sentencia de la Magistratura de Trabajo de Vigo. La Magistratura - refiriéndose a una demanda presentada por los trabajadores de la empresa viguesa Falunorsa - declara en su sentencia que este sistema de pago «no debe disminuir el tiempo de ocio de los trabajadores». «En la actualidad - dice la sentencia - el tiempo de ocio es un avance de la civilización e incluso una reivindicación constante que se muestra cuando se trata de reducir la jornada laboral». Falunorsa es una empresa de la Construcción, con sede en Bilbao, que tiene 98 obreros en su plantilla de Vigo. El alcance jurídico de la sentencia sin embargo es muy superior al de esta empresa, al constituir un importante precedente.

## El despido, epílogo de una huelga

La noticia no ha trascendido aún a los medios informativos, pero el hecho existe, está ahí con toda su crudeza. Un empleado de Seguros ha sido despedido de su puesto de trabajo, víctima de la campaña de represalias desencadenada por una de las patronales más regresivas del país, como consecuencia de la huelga que asumió el ramo el pasado mes de febrero. Como detalle elocuente, cabe decir que dicho compañero formó parte de la comisión negociadora del último Convenio del sector. También es de destacar que la empresa donde laboraba amenazó con despedir igualmente a los empleados que se solidarizaran con él.

Al expresar, desde estas líneas, la más enérgica protesta y la repulsa por tan injusto despido, sentimientos que comparten todos los trabajadores que conocen la verdad

de lo sucedido, me pregunto, con dolor e indignación, por qué ha de ser marginado, privado de su trabajo y, quién sabe, lanzado a la desesperación, todo aquel que lucha por unas legítimas reivindicaciones de clase.

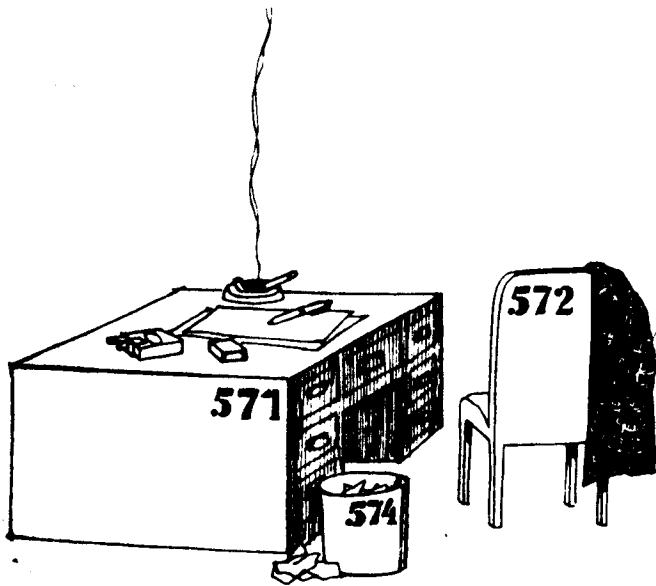
La respuesta está a la vista: Las clases dominantes no se sienten demasiado seguras y, no queriendo admitir la realidad, se aferran desesperadamente a sus privilegios, a sus leyes, y hacen de su poder un uso despiadado.

A ti, apreciado compañero. Estas líneas reflejan el sentir de tantos y tantos trabajadores que han seguido, paso a paso, tu honesta actuación de luchador.

A todos los compañeros que te emulan. A todos los que perdieron su puesto de trabajo por su entrega a los demás.

Francisco





¡573!

## El caso «Scala» no se verá hasta final de año

«Si todo el proceso se desarrolla con normalidad, el juicio oral sobre el atentado al «Scala» se celebrará a finales del presente año», declararon los abogados defensores de los encausados.

El sumario del caso «Scala» se encuentra en el juzgado de instrucción número 2 de Barcelona, al que ha sido remitido por la Audiencia Nacional después de que ésta se declarara incompetente. El Juzgado de Instrucción número 2, es el que se encontraba de guardia en Barcelona el día 15 de enero de 1978, fecha en que se produjo el siniestro.

Según los citados medios judiciales, el juzgado ha pasado el sumario al fiscal de la audiencia, el cual supervisará todo lo actuado y aportará su dictamen dando su aprobación o solicitando ampliación de datos o pruebas sumariales. Así, el sumario podría entrar en la fase de calificación antes de que finalice el año judicial.

«A la vista de que próximamente se iniciaran los dos meses de vacaciones judiciales — han declarado los abogados —, no es previsible que antes del mes de noviembre o diciembre se realice la vista

oral. Incluso podría verse a principios del año próximo.»

### Once acusados

En relación con el atentado del «Scala», a consecuencia del cual resultaron muertas cuatro personas que se encontraban trabajando en el interior, hay once autos de procesamiento. Siete de estos corresponden a personas acusadas de haber participado en el lanzamiento de cócteles «Molotov» que provocaron el incendio del edificio, y otros cuatro acusados de encubridores. Cinco de ellos se encuentran detenidos, dos están en libertad provisional y cuatro siguen bajo la orden de busca y captura porque no han sido hallados.

Como se sabe, el hecho se produjo en un domingo tras una manifestación de la CNT, inicialmente se acusó al PCE (i) y al FRAP de ser causantes de la acción, pero posteriormente fue atribuida a la CNT. Sin embargo, recientemente, la Audiencia Nacional ha dado la razón a la CNT en el sentido de ésta es ajena al atentado, aunque los presuntos autores sean militantes de esta central sindical.



DISCULPE LA PREGUNTA, PERO ¿CÓMO SE SOBRELLEVA ESTA CRISIS MUNDIAL QUE NOS HUNDE A TODOS?

Y, DEPENDE... ¿USTED SOBRE QUIÉN ESTA PARADO?





# SEGUROS

ANUNCIOS

BIMENSUAL

ORGANO DE EXPRESION DE LOS SINDICATOS DEL SEGURO  
DE LA CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO DE ESPAÑA.  
ADHERIDA A LA ASOCIACION INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES

APELLIDOS .....  
NOMBRE .....  
Dirección ..... N° ..... Piso .....  
Población ..... D. P. .... Provincia .....  
Nación .....

Fecha .....

FIRMA

Suscripción nacional por 6 números ..... 60 ptas.  
Suscripción nacional por 6 números de apoyo ..... 100 ptas.

## NOTA INFORMATIVA SOBRE EL LAUDO DE B.V.E.

Os comunicamos que existe un proyecto de LAUDO para B.V.E., el cual ha sido enviado a la Comisión Delegada para asuntos económicos para su ratificación.

El mismo, pese a la inconcreción y a falta del redactado, sigue estas 3 líneas:

- Prorroga del articulado del último convenio en vigor.
- Aplicación a B.V.E. de la tabla de sueldos bases del sector por todas nuestras pagas.
- Si ello no alcanza el 13% sobre Masa Salarial, la diferencia se repartirá en un "Plus" porcentual entre todos los trabajadores.

Os tendremos informados a medida que se reciban nuevas noticias.

SECCION SINDICAL DE C.N.T. EN B.V.E.

## COLECTIVO DE TRABAJADORES EN PARO

Hacemos toda clase de trabajos de:

Fontanería, electricidad, pintor, empapelador, carpintería, ebanistería, albañilería, cristalería, etc.

Precios de compañero-

Tfno, 345.79.17 Barcelona

de 13 h. a 17 h. y de 20 a 22 h.

Si alguien sabe algo del paradero de un 600-D matrícula B.539907, color verde la go con una franja blanca lateral, que deje aviso en el sindicato en Barcelona.

Dono classes de tapic, truqueu al Antonio nº241.86.18 Barcelona

Si algún compañero sabe de algo o alguien que pueda interesar a los anunciantes, le rogamos que se ponga en contacto con PRENSA de BARCELONA para ponerle en contacto con el compañero.

Cualquier trabajador independientemente de que este afiliado o no, podrá anunciarse libremente en esta hoja. Evidentemente la reserva sobre la personalidad del compañero anunciante será totalmente absoluta. SALUD.

PRENSA Y PROPAGANDA DE BARCELONA



LA SECCION SINDICAL DE GIL Y CARVAJAL DE LEVANTE S.A., INFORMA SOBRE EL DESPIDO OCURRIDO EL PASADO MES DE JUNIO EN NUESTRA EMPRESA:

Tras la notificación de despido de un compañero, afiliado a la C.N.T., la Sección Sindical tomó la iniciativa de la situación llevando a cabo a la madrugada del día siguiente una asamblea de todos los trabajadores de la Empresa, en la cual se aprobó por mayoría nuestra propuesta de realizar Huelga Indefinida si no se readmitía a nuestro compañero. Una vez determinada nuestra postura y antes de llevarla a efecto, los trabajadores decidimos hablar con Dirección sobre los extraños motivos del despido y al mismo tiempo exigir la readmisión del compañero.

Hemos de resaltar la suma cordialidad y el espíritu de diálogo que encontramos en Dirección, lo cual contribuyó a que los contactos Dirección-Trabajadores fueran progresando.

Por fin 7 días después, nuestro compañero era READMITIDO en las mismas condiciones de trabajo anteriores.

Por último, solo hacer hincapié, que la solidaridad en el seno de las empresas ha de ser el catalizador de todas las acciones de los trabajadores.

## ENCONTRARAS COMPAÑEROS DE LOS SINDICATOS DE SEGUROS DE C.N.T. EN:

ALMERIA Murcia, 87  
BARCELONA Reina Cristina, 12  
CADIZ San Miguel, 7  
LA CORUÑA Alcalde Abella, 6  
CUENCA Angel del Alcazar, 53  
ELCHE Gabriel Ruiz Chorro, 16  
FERROL Carlos III, 78  
GIJON Luanca, 110  
GRANADA Molino, 64  
LOGROÑO Hierro, 3  
MADRID San Vicente Ferrer, 61  
OVIEDO Carpio, 8  
PALENCIA Sinesio Delgado, s/n  
SABADELL Calderon, 196  
SANTANDER Peñarredonda, 15 bjos.  
SEVILLA Gerona, 11  
TARRAGONA Pza. Liberacion, 9  
VALENCIA San Martin, 5  
ZARAGOZA San Antonio, 53

DIA DE PERMANENCIA DE LA SECRETARIA DE JURIDICAS DE BARCELONA, LOS LUNES



## U L T I M A S   N O T I C I A S

Recogemos en esta hoja las ultimas informaciones recibidas en nuestro sindicato y que por falta material de tiempo no han podido ser insertadas en nuestro Boletin. Una hace referencia la compañero despedido y otra al laudo firmado para el B.V.E.

### COMUNICADO DE LA SECCION SINDICAL DE CNT EN ASSA

Cuando la confusion y la demagogia se hacen eco a traves de la informacion y/o la omision de los hechos como ha ocurrido en el caso del compañero Julio a raiz de todo su Affaire, la Seccion Sindical de CNT en ASSA quiere dejar patentes unas realidades que hemos apreciado y creemos nuestro deber hacer públicas. Se le ha acusado al compañero Julio de una falta de productividad en la empresa durante la epoca del convenio por estar negociandolo en Madrid. No entendemos esta manera de intentar desprestigiarlo cuando, entre otros detalles, la carta de despido recoge falta de productividad durante MARZO y ABRIL,. Por ese camino cabe suponer que se intenta evitar las negociaciones futuras al eliminar la parte obrera negociadora.

Como Seccion Sindical queremos dejar claro y constatar:

- La honradez, productividad y solidaridad que siempre ha caracterizado al compañero Julio.
- Que dicho compañero ha sido despedido por su actuacion sindical en la empresa ( como alguna vez ha reconocido el empresario), no por su inefectividad laboral.
- Su no readmision inmediata se produjo por la falta de acciones desde el interior de la empresa, falta de acciones motivadas, ademas de por las amenazas patronales y desembolsos al personal, por la falta de solidaridad de un determinado y localizado nucleo de compañeros.
- Aprobamos totalmente la actitud del compañero de no aceptar la "oferta" inicial del empresario de aceptar una cantidad que habia de fijar el y marcharse simplemente de la empresa o de lo contrario ser despedido.
- Que estamos totalmente de acuerdo con la postura final del compañero de conciliar en la antesala del juicio suspendido (por amenaza de bomba en Magistratura), considerando que habia encontrado trabajo en el mismo Ramo.
- Que cuando se prevee que no hay mas posibilidades de movilización por falta de fuerza, no hay que crear mártires para dar publicidad a la represion que se sufre en el Ramo, sino que enfrentandose al capital hay que buscar una solucion mas beneficiosa para el trabajador.
- Dar las gracias al Ramo por la solidaridad y apoyo prestado, tanto a nivel economico como de movilización.
- Recordar que todo el Capital está organizado, mientras que nosotros en la mayor parte de los casos vamos "por libre".
- Hacer una urgente llamada al reforzamiento tanto de las organizaciones sindicales como de la militancia activa para evitar la repetición de estos casos.

SALUD Y APOYO MUTUO.

HA SIDO FIRMADO EL LAUDO DE B'V.E. LOS PUNTOS RECOGIDOS SON:

1. Prorroga durante todo el año 1979 de la vigencia del Convenio Colectivo homologado por resolucion de esta Direccion General de 17 de febrero de 1977 para la empresa B.V.E.,cia. anonima de seguros, que regira en todo su contenido, con las modificaciones que se establecen a continuación.
2. Respecto a salarios, se aplicara la Tabla mensual prevista en el articulo 9 del Convenio Nacional del Sector Seguros homologado por resolución de 5.6.79, manteniendo el mismo modo de pagas establecido en el Convenio de Empresa que se prorroga.
3. El excedente hasta el 13% de incremento en la masa salarial bruta se abonara, en concepto de plus, proporcionalmente a las distintas categorias.
4. En el concepto de jornada laboral y numero minimo de horas efectivas de trabajo en el año, se aplicará asi mismo lo establecido en el articulo 7º del mencionado Convenio Colectivo del Sector Seguros, respetando el nº de horas trabajadas en 1.978, si es inferior a 1.806, determinado en dicho articulo.
5. Esta resolucion se publicara en el Boletin Oficial del Estado