

CUADERNOS ENHER



PORTAVOZ de la COMISION
abril

trabajo burocratico
el jurado
la mujer en enher
botones p.a.s.
servicios médicos



informacion ferrol

ENHER como cualquier Empresa privada consta de la parte de producción que es aquella que está llevada por el personal obrero, generador de la riqueza real (en nuestro caso el personal de centrales, mantenimiento, explotación, etc.), otra parte totalmente burocrática, cuya misión es el planteamiento organizativo de la Empresa en cuanto a financiación, distribución, personal empleado, que crea entorno a ella una red muy compleja de actividades, y la tercera parte está formada por los grandes accionistas que no desarrollan ningún tipo de trabajo en la Empresa y son los que se reparten (burocracia y accionistas) la mayor suma de beneficios.

Estos dos últimos sectores están completamente separados de la producción real.

Analizamos ahora algunos de los importantes problemas que tenemos:

Como trabajadores, algunos de nuestros problemas básicos son el salario, la situación en el trabajo y las relaciones dentro del mismo.

SALARIO

El salario es el precio de nuestras 41 horas semanales de trabajo.

El precio viene calculado por la cantidad de dinero mínima socialmente necesaria para sobrevivir. Sobre este mínimo necesario que viene fijado por el Estado, las Empresas tienen un margen de tolerancia que lo usan de acuerdo con sus beneficios.

Los beneficios de la Empresa se obtienen de una manera práctica con la aplicación de las tarifas de los abonados. Estas tarifas calculadas por el Estado y aplicadas en el presente año, han dado una de las sumas de beneficios más elevadas del país después de Telefónica, Banca ...

Si comparamos el importe global de salarios junto al de beneficios netos vemos que aquellos no representan mas que un pequeño tanto por ciento de la riqueza obtenida.

Así pues, este sistema de administración sirve para defender los intereses de los grandes accionistas a costa de los intereses del empleado (salario) y del abonado, en especial el de menor consumo.

SITUACION EN EL TRABAJO

Todas las mejoras y preocupaciones de la Empresa van encaminadas a un mismo fin: obtener el mayor número de beneficios posible.

Uno de los medios fundamentales para el perfeccionamiento de los métodos de trabajo lo constituye la aplicación dentro de la Empresa de la división del trabajo en grandes proporciones.

El obrero ejecuta su labor sin tener ningún conocimiento de como va a aplicarse y administrarse, y el administrativo también está completamente al margen de la parte productiva. Unos y otros son meros ejecutantes de los programas establecidos por la dirección de la Empresa que no tiene en cuenta para nada la opinión de los trabajadores que van a ponerlos en práctica.

La división del trabajo se extiende a la parcelación de tareas concretas para simplificar el proceso y conseguir una mayor productividad.

Cuando esta división se establece sin contar con las necesidades de los trabajadores se convierte en una forma más de explotación, pues el incremento de esta productividad se hace a costa de la deformación profesional del empleado que se encuentra encasillado en su puesto laboral. Obligado a ejecu

4.

tar repetidamente las mismas operaciones llega a dominarlas, pero como no se tiene en cuenta los inconvenientes de la rutina esta repetición le agota y empobrece laboralmente y humanamente o incluso rinde menos al no existir ningún estímulo real. La iniciativa y facultades creativas no le sirven para nada, se convierte en una fuerza productiva simple y monótona que no necesita poner en juego ningún recurso personal.

Todos estos son los resultados de una especialización que se intenta llevar cada vez más al máximo con el único fin de que el trabajo sea mas intensivo.

No se vé ningún interés por parte de la Empresa por adecuar los puestos de trabajo a los trabajadores sino al contrario. La movilidad entre puestos semejantes que no exigen grandes conocimientos y evitarían el general encasillamiento del personal se ve cortada por la separación por secciones y la oportunidad de cambio está limitada a casos muy aislados bajas, traslados, etc. que además enfrenta varios candidatos por cada plaza.

Por el contrario, todo el sistema está organizado de forma que aisle al empleado.

Para una mayor eficacia de la organización de la Empresa es necesaria la división de ésta en diferente departamento. De ahí surgen la multiplicación de los puestos de trabajo y la creación de diversas categorías que establecen un régimen de privilegios que aumentan la vinculación y fidelidad hacia la Empresa por parte de los que consiguen situarse, que automáticamente se separan del interés común.

Además de la incomunicación entre secciones el empleado se encuentra en la suya propia también limitado al sistema jerárquico.

Esta subdivisión, la mayoría de las veces irracional y excesiva niega toda posibilidad de plantear en común con nuestros

compañeros los problemas que nos atañen directamente que se pierden en el complicado régimen burocrático y jerárquico so-metido siempre al interés de la Empresa.

Esta separación real entre los empleados sirve para mantener una total ignorancia respecto a los objetivos de la Empresa, así como del funcionamiento interno de la misma, cuyo conocimiento está monopolizado por los privilegiados y grupo dirigente.

Es evidente la necesidad de una cierta administración burocrática, pero cuando se llega al extremo de que ocupa una ma-yor posición que la producción real supone un freno al desarrollo, pues no produce nada y en cambio, absorbe una parte considerable de lo producido, así como una gran cantidad de horas de trabajo y de personas a su servicio, los cuales son un esfuerzo en gran parte inútil.

La relativa importancia del trabajo administrativo se limita a los avances de la técnica (informática, etc.) mediante los cuales sería posible la total automatización del mismo.

Esta posibilidad no puede ponerse en práctica debido a que los medios de producción están en manos de capitales privados que no podrían resistir el cambio de tal índole ya que tendrían que reducir el horario de trabajo y mantener un ejército de parados.

La automatización se va haciendo según la conveniencia competitiva de las Empresas suponiendo siempre un perjuicio para el personal excedente.

Esto es producto de la gran contradicción del carácter social de la producción y la forma privada capitalista de apropiación de lo producido (una minoría se apropia de lo producido por una mayoría).

Solo en la medida en que la riqueza se ponga al servicio de los trabajadores y de la sociedad en general el trabajo se racionalizará desapareciendo todo trabajo absurdo e innecesario.

Analizando el escalafón de la empresa (1.970) nos encontramos con que trabajan 162 mujeres entre personal administrativo, técnico, sanitario y docente, repartidos del siguiente modo:

Aux. Técnico 2ª --	1	Jefe Ad. Sup. 2ª --	2
Delineante 1ª ----	4	Jefe Ad. Sup. 3ª --	2
Delineante 2ª ----	6	Jefe Ad. 2ª -----	9
		Oficial Ad. 1ª ----	28
		Oficial Ad. 2ª ----	48
		Aux. Ad. 1ª -----	51
		Aux. Ad. 2ª -----	13
		Telefonistas -----	9

De lo que se deduce que el 61% de las mujeres trabajan de 2ª y Aux. 1ª. Con referencia al mismo escalafón vemos que el personal masculino está repartido de la siguiente manera:

Ingeniero 1ª ----	10	Apoderado 1ª -----	5
Ingeniero 2ª ----	17	Apoderado 2ª -----	7
Ingeniero 3ª -----	12	Apoderado 3ª -----	8
Ingeniero Téc. -----	1	Jefe Ad. Sup. 1ª --	10
Téc. Medio 1ª -----	19	Jefe Ad. Sup. 2ª --	11
Téc. Medio 2ª -----	44	Jefe Ad. Sup. 3ª --	40
Téc. Medio 3ª -----	43	Jefe Ad. 1ª -----	23
Aux. Téc. 1ª -----	34	Jefe Ad. 2ª -----	47
Aux. Téc. 2ª -----	59	Of. Ad. 1ª -----	75
Aux. Téc. 3ª -----	80	Of. Adm. 2ª -----	96
Aux. Téc. 4ª -----	39	Aux. Ad. 1ª -----	56
Aux. Téc. 5ª -----	24	Aux. Ad. 2ª -----	40
Delineante 1ª -----	15	Telefonos -----	6
Delineante 2ª -----	19	Médicos -----	5
Calcador -----	15	Practicantes -----	9
		Maestros -----	3

34'5 % trabajan de Of. 2ª y Aux. 1ª.

Estos datos demuestran que las mujeres dentro de la Empresa salvo raras excepciones no pueden alcanzar categorías superiores a Of. Ad. 1ª. Aún teniendo en cuenta que categorías tales como Ingeniero y Apoderado teóricamente precisan de un título Universitario o Académico para alcanzarlos hay que tener presente que actualmente hay un gran número de mujeres con los títulos necesarios para ocupar estos cargos. Situación que la Empresa ignora deliberadamente y solo incorpora a sus mandos medios y directivos a personal masculino.

PRIMERA PRUEBA DE DISCRIMINACION

Dentro del personal que no necesita título superior para desempeñar sus funciones en la Empresa, así como entre el personal masculino cabe la posibilidad de alcanzar categorías bastante elevadas (Jefe Sup. 1ª, 2ª, 3ª, Jefe 1ª y 2ª), a la mujer le está completamente vedado el alcanzarlos.

Esta discriminación culmina en el caso de que la mujer se case y continúe trabajando, se le niega cualquier posibilidad de ascender y se procura hacerle lo más incomodo posible su permanencia en la Empresa con el fin de que se vaya.

¿A qué es debida esta discriminación de la mujer?

Detrás del tópico, incomprensiblemente compartido por algún sector del personal masculino de la Empresa, de que la mujer es un ser inferior y menos dotado, por lo tanto incapaz de progresar en el campo profesional, afirmación totalmente acientífica e indemostrable, muy al contrario personas que han dedicado toda su vida a la investigación de los derechos políticos y civiles de la mujer como es el caso de Don Plutarco Marsó Doctor en Derecho y Ciencias Políticas que afirma: "Empezando por su naturaleza, que es mucho más fuerte, menos vulnerable a las enfermedades, más resistente física y moralmente ante la adversidad,

y terminando por su papel, mucho más importante que el hombre, en la conservación de la especie, todo la coloca por en cima de su compañero".

Detrás de todo esto está la razón de fondo: que la empresa solo considera a los empleados como fuerza de trabajo, por lo cual solo le interesa que estos acudan al trabajo con la máxima asiduidad. La mujer si es soltera, tiene la posibilidad de casarse con lo cual es muy probable que por razones que son consecuencia lógica del matrimonio tenga que faltar un cierto número de días al año al trabajo. A pesar de la retórica cínica y vacía de la dirección que utiliza demagógicamente expresiones como la de afirmar que somos una "gran familia", esta discriminación es una prueba más de que a la empresa sólo le interesa explotarnos al máximo y toda labor social es desechada si le ocasiona el más leve perjuicio.

Como es norma, nuestro Jurado no hace lo más mínimo para defender a la mujer, ni siquiera lo estipulado por la Ley del 22 de Julio de 1.961: "No existirá discriminación por razón de sexo o estado en el terreno político, profesional y laboral", muy al contrario pretende buscar justificaciones "sociales" a esta actitud injustificable desde un punto de vista social con estupideces tales como decir que las mujeres quitan los puestos de trabajo a los hijos de los empleados.

Una vez más debemos analizar la actuación del Jurado y el papel que desempeña en la Empresa y cómo ésta los utiliza e instrumentaliza.

Durante la firma del último Convenio en donde el Jurado debía radicalizar su postura de representantes de los trabajadores firmando un Convenio que cubriese las necesidades reales y tratase los problemas que por su ámbito deben prevalecer como son: supresión de horas extras, personal eventual, locales mal acondicionados, etc. etc. lo único destacable

como auténtica reivindicación fué:

- Vacaciones iguales para el personal obrero, técnico y administrativo.
- Que la Empresa se hiciese cargo del probable déficit del Complemento al Mutualismo Laboral.
(ambas reivindicaciones promovidas inicialmente por CUADERNOS ENHER).

y un aumento salarial ligeramente superior a los conseguidos en Convenios anteriores, pero que al no ser igual para todos aumentaba todavía más la diferencia existente entre las categorías inferiores y superiores.

No debemos olvidar que este aumento fue conseguido en base al posterior incremento del precio de las tarifas eléctricas y firmado por dos años con un aumento del 6'5 para 1972, cuando ya entonces se veía insuficiente y ahora queda demostrado por el aumento real del coste de la vida.

Una vez más, el Jurado se ha sometido a los intereses de la Empresa limitándose sus reivindicaciones a lo que la Empresa de antemano está ya dispuesta a conceder.

La desconfianza de los trabajadores en el Jurado de la C.N.S. quedó demostrada cuando un gran número de trabajadores decidieron no votar a pesar de las coacciones hechas por algunos Jefes.

El Jurado ^{NO} tuvo en cuenta la petición de más de 300 empleados que pidieron su dimisión para así poder elegir libremente nuevos representantes.

Aún cuando el Jurado no dimitió para poder celebrarse las elecciones fue necesario que la C.N.S. declarase a todo empleado como posible electo pues no hubo el número suficiente de candidatos.

El Jurado al publicar el acta del resultado de las elecciones "omitíó" el número de votantes y el de los votos conseguidos por cada uno de los candidatos ¿acaso intentaron ocultar datos estadísticos de su escasa representatividad?.

CUADERNOS ENHER ha puesto de manifiesto la opinión de una gran parte de trabajadores al reivindicar y luchar por unos derechos mínimos, denunciando al mismo tiempo situaciones y conflictos que la Dirección procura esconder.

Pero aquí también debemos denunciar la postura del Jurado, quien en lugar de estudiar y analizar estas reivindicaciones y luchar por ellas, se ha dedicado a denunciar a CUADERNOS ENHER y presionar a la Dirección para que eliminase y acallase esta voz, llamando incluso a la policía y demostrando una vez más su total entrega a los intereses de la Dirección que por su parte ya realizaba y realiza todo lo posible para evitar que CUADERNOS ENHER consiga la UNION de todos los trabajadores.

NO NOS CONSIDEREMOS PUES, REPRESENTADOS POR EL JURADO.
LUCHEMOS TODOS UNIDOS PARA CONSEGUIR NUESTRAS REINVINDICACIONES

Felicitemos a Mas Prior por hacer caso de nuestras solicitudes y haber dimitido al fin.

Nuevamente se están realizando en la Empresa las Revisiones Médicas, periódicas y obligatorias al personal, y, una vez mas hemos podido constatar personalmente que éstas siguen realizán dose tan mal como antes de nuestra denuncia en el anterior CUA DERNOS ENHER.

Siguen realizándose revisiones parciales y sin ningún sentido médico responsable, que en algunos casos mejora según la catego ría del revisado.

No podemos permitir que los Servicios Médicos nos tomcel pe-
lo jugando con nuestra salud y saltándose todas las normas de
medicina preventiva.

No podemos permitir que la Dirección de la Empresa cierre los
~~nos~~ ojos a esta realidad y que a buen seguro presente sus Ser-
vicios Médicos delante del O.S.M.E. como algo modélico.

Esta situación, en realidad, no debería extrañarnos, ya que
se repiten siempre en cualquier empleado que no se encuentra
bien, sufre algún dolor o debe darse una inyección, hacerse
una cura, etc. y acude allí en demanda de ayuda sanitaria.

Si queremos que esto mejore, al menos en el punto concreto de
las Revisiones Médicas anuales sólo podemos

NEGARNOS A IR HASTA QUE SEAN BIEN REALIZADAS. NO TOMEMOS
PARTE EN LA COMEDIA.

Hace unas semanas nos enteramos de que las personas que había
mos elegido el año pasado para representarnos en la Comisión
rectora del P.A.S. -Patronato Asistencia Social- habían reci-
bido unas magnificas cartas "agradeciéndoles los servicios pres-
tados" y comunicándoles que en nueva votación se había variado
totalmente la composición de la Comisión.

Parece ser que actualmente el presidente es el Dr. Guarner y
los 3 representantes del personal son 3 miembros del Jurado.

Ante este hecho se nos ocurren multitud de preguntas, quizá
las mas destacadas y que nos gustaría que algunos nos respon-
dieran:

¿Considera la Empresa que tiene un personal compuesto por

minusválidos y por eso siempre hace que éste sea representado por los señores del Jurado, únicos capaces en EMHIER?.

¿Cómo pueden anularse unas votaciones que con sus más y sus menos fueron totalmente legales a la vista y con la participación de la mayoría de los miembros del P.A.S.?

¿Cómo pueden realizarse otras de las que nadie se entere, constituir nueva Comisión y no publicar nada?.

¿QUE HAY DETRAS DETODO ESTO?.

El asunto de los botones ha quedado saldado por la Empresa acogiéndose a la recientemente publicada Reglamentación de las Empresas de Agua, Gas y Electricidad en la cual las obligaciones que la Empresa tenía para con los botones según la Reglamentación Nacional del Trabajo, texto que publicamos en nuestro número anterior, se han pasado por alto.

Ya apuntamos anteriormente que no dudábamos de la capacidad de la Empresa para saltarse "legalmente" cualquier norma que fuera contra sus intereses del momento por muy pseudoinstitucionalizada que aquella esté, en este caso parece ser que la nueva Reglamentación según palabras del secretario del Jurado ha salido a la luz para arreglarles algunos problemas que tenían las empresas con las anteriores reglamentaciones con el fin de hacer lo que les salga de las narices.

Concretándonos al caso de los botones, no hace falta ser abogado para saber que NUNCA UNA REGLAMENTACION DE AMBITO MAS REDUCIDO PUEDE TENER DISPOSICIONES QUE VAYAN EN CONTRA DE UNA REGLAMENTACION DE AMBITO NACIONAL, por lo tanto si en la REGLAMENTACION NACIONAL DEL TRABAJO que atañe a todas las empresas

y a todos los trabajadores hay unas disposiciones que favorecen a los botones no se puede evitar cumplirlas por mucho que en una Reglamentación de ámbito mas reducido, como es el de las empresas de Agua, Gas y Electricidad, no se haga alusión a estas obligaciones.

INFORMACION GENERAL

LOS ASESINATOS DEL FERROL:

La noticia fue conocida rapidamente por todos los trabajadores españoles: habían asesinado a varios obreros de La BAZAN en el Ferrol.

Los compañeros asesinados en el Ferrol pasan a engrosar la ya demasiado larga lista de crímenes. Crímenes realizados en la persona de unos hombres, unos trabajadores, que no cometían otro delito que la defensa de sus intereses de clase y la reivindicación de una vida más digna a todos los niveles.

Pero otra vez la respuesta obrera y popular ha sido masiva y máxima. A la represión asesina, el pueblo del El Ferrol ha respondido con la Huelga General y las acciones de solidaridad se han multiplicado por todo el país.

EL DESARROLLO DE LOS HECHOS

La falta de información veraz y objetiva es una de las principales deficiencias con que se encuentra nuestra lucha. Reproducimos, a continuación, parte de un documento elaborado por un grupo de trabajadores de El Ferrol. Nadie como ellos, protagonistas de los acontecimientos, puede darnos una visión más directa de la lucha del pueblo trabajador gallego.

ANTECEDENTES DEL CONFLICTO

La lucha estalló, como en otros tantos puntos del país, en torno al Convenio; Los trabajadores exigían un Convenio de Factoría en torno al convenio interprovincial presentado por la empresa. La petición no fue atendida.

"A partir de este momento se celebraron asambleas diarias a la salida del trabajo, paro dentro de la factoría ... En la Asamblea del día 3 de Marzo se acordó hacer paros diarios de media hora. Estos tuvieron lugar los días 4, 5 y 6 de 10'30 a 11."

ACONTECIMIENTOS DEL DIA 9.

"A la entrada del trabajo, por la mañana, la Empresa entregó, por medio de los guardas jurados, notificaciones de suspensión de empleo y sueldo y apertura de expedientes de despido a 4 enlaces y 2 jurados de Empresa. Un enlace se negó a firmar la notificación ante lo cual fue agredido por un cabo de guardas y 2 números, quienes lo introdujeron en la caseta cerrando la puerta. Ante sus gritos los compañeros que entraban al trabajo acudieron en su ayuda, forzando la puerta y llevándole al taller. Al enterarse los demás de lo ocurrido se formó una manifestación que recorrió todos los talleres y oficinas y se concentró ante la dirección, donde se acordó enviar una comisión al director para exigir la anulación de los expedientes de despido y que fueran expedientados los guardas jurados causantes de la agresión".

"Como fuera que la respuesta del director no convenció a la comisión, ésta le pidió que él mismo, en persona, comunicara la respuesta a los trabajadores. El director accedió a condición de que no le hicieran preguntas ni le abuchearan, condición que se cumplió".

"En vista de que el discurso del director no había arreglado nada los trabajadores acordaron no marcharse de allí hasta conseguir sus peticiones. A las 3 y 20 de la tarde, la empresa hizo pública una nota en la que conminaba a los trabajadores a incorporarse a sus puestos o desalojar la fábrica antes de las 4 de la tarde, ya que a esta hora sería desalojada por la fuerza pública allí presente. En el mismo aviso se informaba que la factoría quedaba cerrada hasta nuevo orden."

"A las 5 y cuarto de la tarde la policia ordenó por el megáfono que los trabajadores abandonaran el recinto de la factoría antes del 3º toque de corneta. Como no lo hicieron se dió la orden de carga. la Policia, armada, que previamente habían venido en pelotón, empujaron a los trabajadores golpeándoles por ambos flancos y obligándoles a salir hacia el exterior."

"El enfrentamiento fue duro y violento y la represión bestial y sanguinaria. los que cayeron al suelo no pudieron levantarse y fueron pisoteados por los quevenían detrás huyendo de las porras ... se oyeron gritos de los que eran estrujados dada la estrechez del espacio ... otros quedaron tirados por el suelo y fueron apaleados por los guardias lo mismo que los que se quedaban auxiliándoles".

"En la enfermería de BAZAN fueron atendidos un gran número de heridos, de los cuales 6 debieron ser hospitalizados, dado su estado. Muchos de los heridos se marcharon a sus casas sin ser atendidos en ningún sitio".

"Los trabajadores expulsados de la factoría salieron por las calles de la ciudad en grupos con sus ropas de faena, cascos, botas, perseguidos por la policia, teniendo lugar numerosas escaramuzas en las que los trabajadores contestaban con piedras y palos a los porrazos de la policia."

ACONTECIMIENTOS DEL DIA 10

"A las 7'45 horas se presentaron todos los trabajadores para entrar en la fábrica encontrando las puertas cerradas. Ante estas puertas se acordó distribuirse en grupos por la ciudad. Uno de estos grupos fue atacado sobre las 8 de la mañana a la salida de la ciudad. Los trabajadores respondieron a la agresión con piedras. En este momento aparecieron las

fuerzas de la policia y Guardia Civil que abrieron fuego contra los trabajadores con pistolas y metralletas. Varios obreros fueron derribados y otros muchos fueron heridos. Un autobús de viajeros resultó con varios impactos de bala en la carrocería, así como algunos heridos".

Esta es la R E L A C I O N DE MUERTOS Y HERIDOS:

Amador Rey Rodríguez - Fallecido por impacto de bala en el pecho.

Daniel Niebla García - Fallecido por impacto de bala en la cabeza.

Julio Aneiros Fernandez - Fallecido por impacto de bala en el tórax.

Alfonso Quintela Tenreiro - Gravísimo por impacto de bala en la cabeza.

Victor Castro Cauce - Gravísimo por impacto de bala en el tórax.

Claudino Freire Carballo - Grave por impacto de bala en la región lumbar sacra"

Y una larga lista de heridos en los enfrentamientos con la represión asesina.

3 trabajadores asesinados (cifra que muy posiblemente se ha extendido a 4 por fallecimiento posterior de un herido gravísimo), docenas de heridos deballa o contusionados. Este es el sangriento balance de la lucha de EL Ferrol del que la prensa burguesa no ha recogido mas que los 2 primeros trabajadores asesinados por la policia, y aún ha dicho que esta se "vió obligada a disparar para defenderse". !! Que defensa puede alegar la policia armada con pistolas y metralletas ante las piedras y palos de los obreros desarmados !!.

LA SOLIDARIDAD OBRERA Y POPULAR

"Al tener noticias en la ciudad de lo ocurrido, la impresión fue enorme, los comercios, bares, mercados, cerraron en su to

talidad. Cerraron así mismo los pequeños talleres y cesaron en su trabajo las empresas: PYSBE, PENINSULAR MADERERA, FABRICA DELAPICES, MANUFACTURAS PIÑON, PENYA Y ASTANO. Los servicios de autobuses tanto urbanos como de cercanías, dejaron de funcionar; asimismo desaparecieron de sus paradas los taxis, quedando la ciudad totalmente paralizada".

"La agitación era extraordinaria: grupos de personas se concentraron por distintos sitios de la ciudad, sobre todo en las ~~oficinas~~ clínicas de urgencia. En los sanatorios donde estaban concentrados los heridos se formaron enormes colas para visitarles o donar sangre... La policía en autobuses y jeeps recorrió todo el día las calles dando cargas sin previo aviso ... se acuartelaron las tropas y cuatro dragaminas de la marina de guerra fueron fondeados frente a los astilleros de ASTANO con las ametralladoras emplazadas apuntando al Astillero".

"Sábado, día III, a las 9 de la mañana se celebró el entierro de AMADOR REY RODRIGUEZ, en el cementerio municipal, en las afueras de la ciudad. En un principio la familia había dispuesto enterrarlo a las 5 de la tarde; pero por orden de la Guardia Civil debió adelantarse a las 9:30 de la mañana. A ~~es-
ta hora numerosas fuerzas de la Guardia Civil se~~
~~estacionaron en las proximidades del cementerio impidiendo el~~
esta hora numerosas fuerzas de la Guardia Civil se estacionaron en las proximidades del cementerio impidiendo el acceso al mismo. Se formó un impresionante desfile de personas circulando de la ciudad al cementerio y viceversa cubriendo toda la distancia de más de 5 km."

La represión continuó en días posteriores: "En los siguientes días laborales los trabajadores se presentaban todas las mañanas a la hora del trabajo a las puertas de la empresa donde fueron disueltos por la fuerza pública. El mercado central fue obligado a abrir por la policía y los comercios recibieron aviso de las autoridades para que también abrieran sus puertas o serían sancionados".

LA EXTENSION DE LA SOLIDARIDAD

La vigorosa respuesta del pueblo del Ferrol es un gran ejemplo de Solidaridad. Un ejemplo que nos demuestra que la única respuesta efectiva al crimen es la movilización obrera y popular. Sólo esta puede detener la larga serie de asesinatos que se vienen produciendo desde hace 2 años: Los 3 trabajadores de la construcción de Granada, el joven manifestante de Eibar, Pedro Patiño en Madrid, Ruiz Villalba en Seat-Barcelona y ahora los obreros del Ferrol.

La voluntad de demostrar que los trabajadores no piensan permitir que siga la represión asesinando a los luchadores obreros no queda solo en El Ferrol: se extendió primero a Galicia luego a los centros industriales del Norte y posteriormente a todo el país:

En Vigo el día 12 para un total de 3.000 trabajadores de Vulcanco, Astilleros, construcciones Navalles y construcciones Freire. En Bilbao el día 14 Astilleros del Cadogna entra en paro, y los 1.000 obreros de Fasa Renault de Valladolid van al paro con brazaletes negros. En Madrid hay huelgas en las 3 Universidades y numerosas manifestaciones. El día 15, en Bilbao, la Babcock-Wilcox, Euscalduna y Astilleros Españoles entran en paro y hay múltiples manifestaciones. En Vigo continúan los paros y se amplían a otras empresas: Citroen Hispania, C.N. Yarza, Refrey ... en Santa Cruz de Tenerife se produce una huelga en la Universidad, y también en La Coruña. Todo ello ha sido silenciado por la prensa franquista. En Barcelona muchas empresas que pararon el día 8 lo hacen por los hechos de El Ferrol: Hispano Olivetti (paro y minutos de silencio), Aiscondel (con asamblea y manifestación hasta el ayuntamiento de Sardiñola), en Pegaso (con paro, manifestación y asamblea), en Cometsa, Medir, Motor Iberica, Faema, Philips, etc. El 11 manifestación de 400 obreros en Parlamento/Viladomat; el 13 manifestación de obreros y estudiantes (500) en Travesera de Gracia, también en Virrey Amat, Horta y Via Julia, en Ripollot (100 trabajadores), en Terrasa (400 trabajadores en Can Anglada) y en Hospitalet.

!QUE ANTE CADA CRIMEN SURYAN GRANDES MOVILIZACIONES DEL PUEBLO TRABAJADOR! ESTA ES LA MEJOR DEFENSA CON QUE CONTAMOS PARA IMPEDIR QUE PROSIGA LA LARGA LISTA DE ASESINATOS.



R 40
VARIA-VII