

LOS TRABAJADORES

DE GESA

SALVAT

POR SU CALIDAD

DE "VIDA"

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXR 10044



ASAMBLEA DE G.E.S.A.

INDICE

- Introducción.
- Datos varios de la empresa.
- Así empezó, NUESTA DEFENSA CONTRA EL TURNO DE NOCHE.
- Resoluciones legales.
- Argumentos de la empresa.
- Razones de los TRABAJADORES.

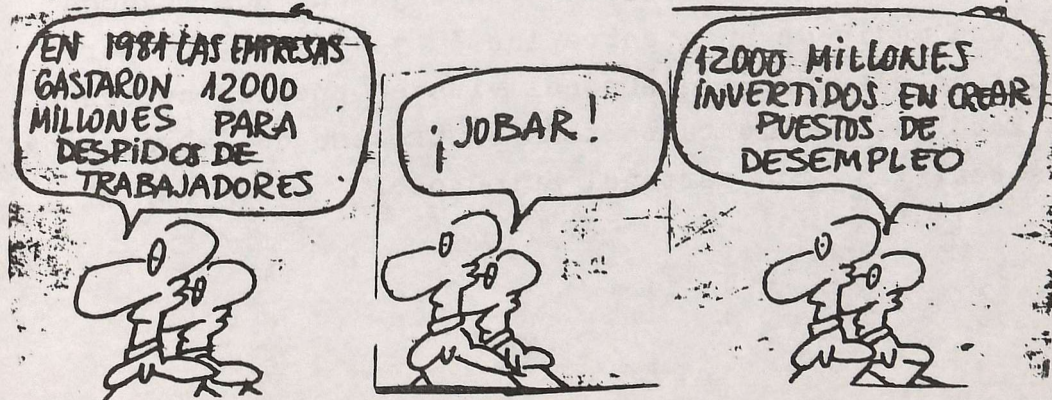
- Cómo realizamos la PLATAFORMA G.E.S.A.-82-
- NUESTRA PLATAFORMA.
- Postura de la empresa, ante la PLATAFORMA.
- Conclusiones.
- Entrevista con el Delegado de Trabajo.
- Postura de los TRABAJADORES.

INTRODUCCION

Con este trabajo LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES DE GRAFICAS ESTELLA S.A. (G.E.S.A.), queremos fundamentalmente dar a conocer nuestra situación a la opinión pública, por dos razones, en primer lugar por que la actitud que está manteniendo la dirección es de lo más reaccionaria y caciquil, que puede mantener hoy en día una dirección.

En segundo lugar, queremos que se conozca cual es nuestra postura, y por qué rechazamos, el intento de la empresa de imponernos un turno de noche. Postura que está cargada de razones y argumentos, por lo que no PODEMOS ADMITIR TAL IMPOSICION.

Denunciamos y le hacemos responsable a la dirección de G.E.S.A., por que con su aptitud nos está abocando a que tomemos medidas de fuerza como la HUELGA u otras, cosa que los trabajadores no deseamos, pero que recurriremos si sigue manteniendo su postura, no dejándonos otra salida.



DATOS VARIOS DE LA EMPRESA

Gráficas Estella S.A. (S A L V A T) se puso en funcionamiento en Estella el año 1.968, su entorno es más campesino que obrero, siendo la segunda empresa con más obreros de la zona.

El proceso de trabajo que realizamos va, desde montaje, fotomecánica, impresión, plegado, encuadernado y encelofanado de libros.

El tipo de trabajo que hacemos mayoritariamente es FASCICULO-LIBRO, siendo una de las empresas más importante en su género tanto a nivel estatal como europeo.

Somos una empresa con gente joven, nos movemos en una media de años entre los 30 y 40 años. Un porcentaje elevado del personal vive en pueblos cercanos a Estella. Por lo tanto todo el proceso de fabricación es realizado con personal autoctono.

El número máximo de trabajadores que hemos tra-5
bajado en fábrica ha sido 593 en el año 1.974. Ac-
tualmente la distribución de trabajadores está entre
136 mujeres y 406 hombres TOTAL ... 542

El conflicto más importante laboral que hemos
tenido fué en el año 1.976, un mes de HUELGA.

HORAS EXTRAS metidas en fábrica, año 1.977
41.800.- (78) 62.100.- (79) 42.000.- (80) 78.000.-
(81) 57.000.- Una de las líneas seguidas por dirección
es sacar de fábrica las secciones MENOS RENTABLES,
para ella, como son operaciones manuales, restaura-
ción etc.

NUESTRA DEFENSA DEL TURNO DE NOCHE

La dirección de G.E.S.A. (S A L V A T), empezó
hablar del turno de noche en Junio del 80. El proce-
dimiento que utilizó fué el de llamar al personal
cualificado de impresión (la sección más fuerte de
fábrica) por grupos, para tratar de convencerles de
la necesidad de un tercer turno, para ello utilizó
amenazas tales como:

- 6
- Si no se pone el tercer turno la fábrica se va al "garete".
 - Hay que aumentar la productividad, para poder invertir, hablaba de una inversión de 1.000 (mil millones) de pesetas, que como veremos luego, es MEN-TIRA.
 - TIENE TRES FORMAS, para hacernos trabajar de noche.
 - Por VIA LEGAL, que la tenía prácticamente concedida (como vemos ES MENTIRA).
 - Por DINERO, hasta la fecha no lo ha conseguido.
 - Por LA FUERZA, método actual que lo está empleando.

El día 6 de Octubre de 1.980, LOS TRABAJADORES, tenemos conocimiento de la existencia de una carta dirigida al comité de empresa (NO EXISTE COMITE), por la Delegación de Trabajo de Navarra, dicha carta obraba en poder de la empresa desde el día 24 de Setiembre, del mismo año.

Esta carta es entregada a un trabajador después de haberla retenido la dirección "12 D I A S", con la intención de ocultar dicha información a los trabajadores, la dirección alega al entregar la carta que NO EXISTE COMITE DE EMPRESA, en aquellos momentos, no sabiendo a quién entregársela, FLACA ARGUMENTACION EMPRESARIAL. Cuando se trata de coacciones o amenazas para los trabajadores, no titubea, en comunicárnoslo a través de los tablones de anuncios, procedimiento que podía haber empleado perfectamente en esta ocasión.

EL CONTENIDO DE LA CARTA

Ante todos estos acontecimientos, (la carta no se llegó abrir), la comisión INFORMATIVA DE TRABAJADORES para el turno de noche, salida en ASAMBLEA de fábrica el 23-7-80, se pone en contacto con el abogado, el cual se informa del posible contenido de la misma.

Inmediatamente se hace una ASAMBLEA de fábrica en la cual se explica que el Delegado de Trabajo, comunicaba a los trabajadores de G.E.S.A. que la dirección había solicitado la implantación de un tercer turno, teniendo los trabajadores 15 días de plazo para recurrir contra dicha petición.

Queda demostrada la intención de dirección, en la retención de la carta, en que espiraba el plazo de reclamación por parte de los trabajadores, para meternos el TURNO DE NOCHE, sin que nos diéramos cuenta. Por lo tanto la dirección protagonizó un acta más de AGRESION Y MALA FE, contra los TRABAJADORES.

Los pasos siguientes de la COMISION INFORMATIVA fueron, el estar con el Delegado de Trabajo, al cual se le pidió un aplazamiento del plazo, para poder presentar nuestro recurso, aplazamiento que nos fué CONCEDIDO. De esta manera empezó el proceso de informes y recursos que se han ido desarrollando a lo largo de casi dos años.

8

DESTACAMOS TAMBIEN, los medios de información pública que se están dando sobre el tema, como son: charlas públicas con Médico Psiquiatra, Sociologo, Abogado, Economista y Trabajadores que pagan las CONSECUENCIAS DE TRABAJAR EL TURNO DE NOCHE.

- La primera petición por parte de la empresa, para conseguir SU TURNO DE NOCHE, al Delegado de Trabajo de Pamplona la realizó el 4-9-80.

- Los Trabajadores el 30-10-80 presentamos recurso contra la petición de la empresa . Apoyado por un 76% de firmas de la totalidad de plantilla.

- La dirección presenta el 24-12-80 un informe al Inspector de Trabajo, a solicitud del mismo.

- Resolución de la Delegación de Trabajo de Navarra el 29-1-81. (La cual exponemos textualmente en otra página).

- La empresa el 23-2-81 presenta recurso contra la resolución de la Delegación de Trabajo de Navarra, a la Inspección General de Trabajo.

- Los Trabajadores presentamos alegaciones contra el recurso de la empresa presentado a Madrid, el 29-2-81. Apoyado por un 72% de firmas de la totalidad de la plantilla.

- Resolución el 9-4-81 de la Inspección General de Trabajo de Madrid, la cual exponemos textualmente más adelante.

- Nuevo recurso de la empresa, contra la Dirección General de Trabajo de Madrid el 26-5-81.

Nuevas alegaciones por parte de los TRABAJADORES ante la Dirección General de Trabajo de Madrid el 12-6-81. 9

- Nueva Resolución de la Dirección General de Trabajo de Madrid el 5-9-81, la cual exponemos textualmente más adelante.

ADEMÁS de los recursos y alegaciones reflejados en este boletín, existen varios más, pero aquí hemos reflejado los que hemos considerado más importantes.

Los que nunca pierden

UN estudio efectuado acerca de la evolución de los sueldos de los españoles, demostraba que mientras los obreros en general han ido perdiendo progresivamente calidad de vida, los ejecutivos han conseguido que sus ganancias aumentasen en una proporción aproximadamente del 40 por ciento anual. Dicho en otras palabras, que mientras a los corrientes se les han impuesto unos topes salariales que no rebasan en ningún caso el 15 por ciento de aumento, los cargos directivos se han saltado a la torera sus propias disposiciones.

Con lo cual se ha conseguido que los sueldos altos cobren mucho más, mientras que los bajos van reduciéndose cada vez de forma más drástica. Unos cada vez son más ricos, mientras que los otros son cada vez más pobres. Mientras tanto, en este año 1981 se habrá conseguido estabilizar la inflación alrededor del 15 por ciento anual. No hay que ser muy inteligente para saber quién ha pagado el gasto para que se haya reducido hasta unos límites todavía elevados, pero nada alarmistas.



RESOLUCIONES

LEGALES

NAVARRA

VISTOS los textos legales citados y demás de pertinente aplicación, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA:

Autorizar a la Empresa GRAFICAS ESTELLA, S.A. la implantación de un tercer turno, sin que, en base a esta Resolución, puedan prestar su trabajo en el mismo los trabajadores que actualmente integran la plantilla de la empresa, salvo que éstos voluntariamente así lo deseen, pudiendo realizarse este nuevo turno, cuya implantación se autoriza por personal de nueva contratación.

Notifíquese el presente acuerdo a las partes interesadas previniéndoles que contra el mismo pueden interponer recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo y por conducto de esta Delegación en el termino de 15 días hábiles, conyados a partir del siguiente al de su notificación.

Pamplona a veintinueve de enero de mil novecientos ochenta y uno.

MADRID 1º

VISTOS los textos legales citados y demás de general aplicación.

ESTA DIRECCION GENERAL acuerda desestimar los recursos de alzada interpuestos por D. ENRIQUE VILLANUEVA TEJERO, como Director de la empresa GRAFICAS ESTELLA S.A. y por D. JESUS MARIA BERGARECHEA y otro miembro del comite de Empresa y trabajadores de la misma, contra resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Navarra de 29 de Enero de 1.981, que queda confirmada en sus propios terminos, dictada en expediente de autorización para trabajar a tres turnos en la Sección de Impresión de la antes citada empresa.

Notifiquese esta resolución a los interesados en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de Julio de 1.958, pudiendo interponerse contra la misma recurso contencioso administrativo ante la Audiencia Territorial de Pamplona, según la Ley 10/1.973 de 17 de Marzo, en el plazo de dos meses a partir de su notificación.

VISTOS los preceptos legales antes citados y demás de general aplicación.

ESTA DIRECCION GENERAL Acuerda: Desestimar el recurso de Reposición interpuesto por D. Enrique Villanueva Tejero, como director de la Empresa GRAFICAS ESTELLA, S.A., contra la resolución de esta Dirección General de fecha 9 de Abril de 1.981, que queda confirmada en sus propios terminos, desestimatoria de su recurso de alzada interpuesto contra la Delegación Provincial de Trabajo de Navarra de 29 de Enero de 1.981, dictada en expediente de autorización para trabajar a tres turnos en la sección de impresión de la antes citada empresa.

Notifiquese esta resolución a los interesados en la forma establecida en el art. 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de Julio de 1.958 con la advertencia de que esta resolución agota la vía administrativa, pudiendo interponer contra este acto recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Territorial de Pamplona, en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 58, párrafos 1 y 2 de la Ley reguladora de 27 de Diciembre de 1.956, en su nueva redacción de la Ley 10/1.973, de 17 de Marzo a partir de su notificación.

ARGUMENTOS DE LA EMPRESA

La dirección de la empresa para justificar la IMPLANTACION DEL TURNO DE NOCHE, en las distintas solicitudes presentadas tanto a la Delegación de Trabajo de Pamplona, como a la Dirección General de Trabajo de Madrid, ha empleado argumentos demagógicos y en muchos casos contradictorios.

- La empresa argumentaba, LA RAPIDA OBSOLESCENCIA DE LAS MAQUINAS, y la necesidad de renovarlas, para lo que necesita hacer fuertes inversiones.

- La productividad y competencia, eran otros de sus argumentos. DECIA que si no se metía el TERCER TURNO, dejaba a la empresa en inferioridad de condiciones para competir, y conseguir trabajo del mercado.

Argumentos contradictorios en la medida, en que no se puede hablar sólo de competencia, en función de la productividad, si no que hay que hablar de las condiciones generales de trabajo tanto de G.E.S.A. (SALALVAT) como del resto de las empresas.

Como ha sido demostrado por el comite de G.E.S.A. en su informe presentado a la Asamblea, después de visitar las empresas más importantes del Estado, tan solo existen una o dos empresas que puedan competir con SALVAT.

En cuanto a la OBSOLESCENCIA DE MAQUINAS, esto es cierto, pero tambien lo es, que estas máquinas estan totalmente amortizadas, con lo cual ya han ganado para invertir en otras nuevas.

La empresa argumenta la competencia de mercado, y las dificultades para conseguir trabajo. ¿DE DONDE? va a conseguir trabajo, si con el turno de noche, va a aumentar en un 60 aproximadamente la capacidad de producción.

Por otro lado la empresa al principio habló de una inversion de 1.000 MILLONES (MIL MILLONES) DE PESETAS. Después en las solicitudes para METERNOS EL TURNO DE NOCHE, se redujeron a 250 MILLONES, si tenemos en cuenta que en los últimos años, había realizado una inversión de 220 MILLONES, sin necesidad de un tercer turno, LA CONCLUSION, es que la empresa piensa invertir menos, y encima PRETENDE METERNOS EL TURNO DE NOCHE.

¿ QUE RENOVACION DE MAQUINARIA PIENSA HACER? CON 250 MILLONES? si una plana cuesta 100 millones y una rotativa 250 millones aproximadamente "datos de la empresa en su informe del 4-9-80"

C O N C L U S I O N .

La empresa lo que pretende al intentar meternos EL TURNO DE NOCHE, es aumentar su capacidad de producción, sin aumentar el número de trabajadores en planta, al contrario PRETENDE reducir los equipos de

impresión máquinas planas de 4 personas actualmente a 3 personas por equipo, haciendo trabajar un 25% más al personal, con lo que optiene GRANDES BENEFICIOS, a costa de PERDER LOS TRABAJADORES NUESTRA CALIDAD DE VIDA ACTUAL.

RAZONES DE LOS TRABAJADORES

Los TRABAJADORES, hemos rechazado con rotundidad, el intento de la empresa de meternos el tercer turno " TURNO DE NOCHE ". En sucesivas Asambleas celebradas en estos "casi" dos años, la opinión era practicamente unánime !! NO , AL TURNO DE NOCHE !!.

Este rechazo se hizo patente, con las cerca 400 FIRMAS, presentadas en la Delegación de Trabajo Pamplona-Madrid.

6 Hemos superado y estamos superando, lá línea empleada por dirección de crear DIVISION, COACCION E INTIMIDACION entre los trabajadores, apoyada por algunas líneas sindicales dentro de fabrica. Así como el desencanto y miedo que padecemos la Clase Trabajadora en los momentos actuales a nivel general.

Nuestro sistema de funcionamiento en todo momento HA SIDO ASAMBLEARIO, empleando siempre los argumentos y razonamientos claramente ante la ASAMBLEA.

En primer lugar demostramos, que la empresa tal y como planteaba el tema, no disponía de razonamientos válidos, para DEMOSTRAR A LOS TRABAJADORES de la necesidad DE METERNOS EL TURNO DE NOCHE, pues MENTIA descaradamente, obrando de mala fe, desde el primer momento, en contra de los trabajadores.

Prueba de lo dicho, es la resolución del Delegado de Trabajo, que aún siendo éste un organismo favorable a los empresarios, la empresa no logró convencerlos para lograr su fin, tal vez por la evidencia de los razonamientos de los TRABAJADORES.

Un pilar donde nos hemos apoyado SIEMPRE los trabajadores es esta lucha, HA SIDO LAPERDIDA DE CALIDAD DE VIDA, PARA LOS MISMOS QUE SUPONE EL TRABAJAR DE NOCHE, explicado y argumentado ampliamente en las diferentes charlas tenidas para tal fin.

Los TRABAJADORES descubrimos que la empresa MENTIA, cuando hablaba de invertir 1000 MILLONES, cuando en realidad iba a invertir menos que en años anteriores, y que en ningún momento GARANTIZABA DICHA INVERSION.

Que no ha pretendido en ningún momento CREAR PUESTOS DE TRABAJO, si no aumentar su capacidad de producción en un 60% aproximadamente a costa de NUESTRA CALIDAD DE VIDA Y ESFUERZO PERSONAL DE LOS OBREROS.

Por lo que los TRABAJADORES, no hemos aceptado ni aceptaremos el planteamiento de la empresa, al menos que nos demuestre con pruebas fehacientes, que existe una crisis real en la empresa, crisis que según PALABRAS PROPIAS DE LA DIRECCION DE EMPRESA

" N O E X I S T E "

Un chorro inacabable

LOS últimos y fiables estudios efectuados, permiten evaluar en unos cien mil millones de pesetas la cantidad de dinero español depositado en Bancos suizos en estos últimos seis años.

Tal cantidad sería suficiente como para relanzar económicamente el país, dando nuevas perspectivas de riqueza a unos sectores de nuestra población actualmente en crisis.

Estos cien mil millones no vale la pena no comentarlo, han salido de la plusvalía acumulada durante largos años de trabajo por los trabajadores, y aprovechada en beneficio propio por unos usurpadores que no han reinvertido en su propio país lo que de él han sacado.

Cuando se habla tanto de terrorismo en estos días, bueno es recordar que una forma de golpismo consiste en empobrecer el propio país sacando el dinero a Suiza.



⁸COMO REALIZAMOS

LA PLATAFORMA

G. E. S.A. - 82 -

El comite de empresa convoca una Asamblea, para tratar el tema de LA PLATAFORMA G.E.S.A. -82-, en esta Asamblea se toman los acuerdos de, dar un plazo de tiempo para que las distintas opciones existentes en fábrica y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, presenten fórmulas para elaborar la PLATAFORMA.

Acabado el plazo de entrega son presentadas dos formulas, 1 presenta L.A.B y otra C.N.T.-, al ser muy similares las dos, se llega al acuerdo de unificar las dos.

Se abre el plazo para la presentación de PLATAFORMAS, dando las MISMAS OPORTUNIDADES A TODOS LOS TRABAJADORES, y animando a la participación. Terminado el plazo de presentación, nuevamente son presentadas dos únicas plataformas correspondientes a las centrales sindicales antes citadas, se ponen de acuerdo en la unificación de los puntos, quedando todos los puntos concretados en una PLATAFORMA, se presenta a la ASAMBLEA DE TRABAJADORES, siendo aprobada la misma. POR LO TANTO YA TENEMOS APROBADA LA PLATAFORMA -GESA-82- PARA PRESENTAR A DIRECCION POR LOS TRABAJADORES.

NUESTRA PLATAFORMA

- 1º.- Incluir en plataforma -82- los puntos conseguidos en plataforma anteriores, para que estos sean acumulables.
- 2º.- Entrada de personal equivalente a la media de horas extraordinarias realizadas en los TRES ULTIMOS AÑOS. Las normas de contratación del nuevo personal, serán decididas entre representantes de trabajadores y dirección.
- 3º.- Se cubrirá con personal de nueva contratación, todas las bajas por diferentes motivos, que se han producido durante el año 1.981 y que se produzcan en años sucesivos. Las normas de contratación, serán las mismas que en el punto 2º.
- 4º.- Garantía de puestos de trabajo adecuado para aquellos trabajadores, que sufran lesiones de diferentes tipos, y no puedan realizar el trabajo habitual que desarrollan manteniendo la categoría profesional y el salario.
- 5º.- Jubilación a los 60 años, aumentando de categoría 2 antes antes de la misma.
- 6º.- Subida salarial del 15%, distribuido de forma lineal para todos los trabajadores.

7º.- Préstamo sin interes a cargo de la empresa para casos de necesidad de los trabajadores 3.000.000 (TRES MILLONES) de pesetas.

- Dicho préstamo no será distribuido necesariamente durante el año, salvo en los casos que sean solicitados por los trabajadores. En caso de finalizar el año y no haberse distribuido el total del préstamo, será acumulado para el próximo año. Los criterios de valoración de necesidades serán decididas por los representantes de los trabajadores y dirección.

8º.- Reducción de 22 horas para el año 1.982.

9º.- Revisión semestral.

10º.- Garantía del puesto de trabajo en caso de excedencia.

11º.- Que la empresa realice un profundo estudio, para sustituir los compresores por otro sistema más adecuado apartado de la máquina, y en el plazo de tres meses lo entregue a los trabajadores.

12º.- 12 horas anuales para Asambleas, y que sean empleadas a criterio de los trabajadores.

13º.- Que el fondo del comité sea acumulable.

14º.- La prestación por economato que sea acumulable mientras no se decida su utilización.

15º.- Subida del resto de las prestaciones en el mismo porcentaje que la subida salarial.

POSTURA DE LA EMPRESA

ANTE LA

PLATAFORMA

La PLATAFORMA G.E.S.A. -82- aprobada por la ASAMBLEA DE TRABAJADORES, es presentada a dirección por el comite de empresa el 3-2-82.

La primera reunión con dirección se lleva a cabo el 10-2-82. Hace uso de la palabra un miembro del comite, para argumentar y defender la PLATAFORMA, cuando VILLANUEVA (director de fábrica), le interrumpe diciendo, que ya se la ha leído, y que el plantear hoy la PLATAFORMA es absurdo, estando fuera de lugar, que no va hablar de ninguna PLATAFORMA, y que solamente va hablar del PLAN DE VIABILIDAD, que tiene preparado la empresa.

"Aquí, destacamos que la DIRECCION DE EMPRESA, rechazó el sistema de gravar las negociaciones, que se había quedado en ASAMBLEA."

El PLAN DE VIABILIDAD de la empresa se reduce a dos puntos.

1º- IMPLANTACION DEL TURNO DE NOCHE.

2º- REESTRUCTURACION DE PLANTILLA.

Los miembros del comite le plantean, que la misión que llevan de la ASAMBLEA, es negociar la PLATAFORMA. Que EL TURNO DE NOCHE, lo tiene concedido por el Delegado de Trabajo, con las condiciones que les puso, y que lo primero es negociar la PLATAFORMA, y que después ya se estudiará el posible Plan de viabilidad.

El 17-2-82, el comité mantiene nueva reunión con dirección, se mantiene en la postura de primero negociar la PLATAFORMA y después estudiar el "posible" PLAN DE VIABILIDAD. La dirección por su parte DICE, que empecemos a trabajar EL TURNO DE NOCHE, y que después se negociará la PLATAFORMA dentro del PLAN DE VIABILIDAD.

Ante la postura CERRADA E INTRANSIGENTE DE LA DIRECCION, el comite decide romper las negociaciones, haciendole RESPONSABLE a la dirección de empresa de la situación que ELLA A CREADO, y de las consecuencias que esta situación acarree.

" METODOS DEMOCRATICOS QUE ESTA EMPLEANDO LA EMPRESA "

La postura actual de la dirección, es forzar a los trabajadores, a que negocién EL PLAN DE VIABILIDAD, y los métodos empleados "HASTA LA FECHA" son los siguientes:

Fuertes descuentos a los miembros de comite, por hacer usode las 6 horas para funciones sindicales. (estas horas están firmadas en acuerdo de empresa anual de 1.978).

- Amenazar con sanciones.
- Poner pegas y amenazar al personal de oficinas, que acuden a Asambleas de Descanso del taller.
- No dejar utilizar la fotocopiadora al comite.

Más de 180.000 trabajadores sufrieron accidentes manuales

Las manos fueron



la zona más lesionada en 1981

HOMBRE..

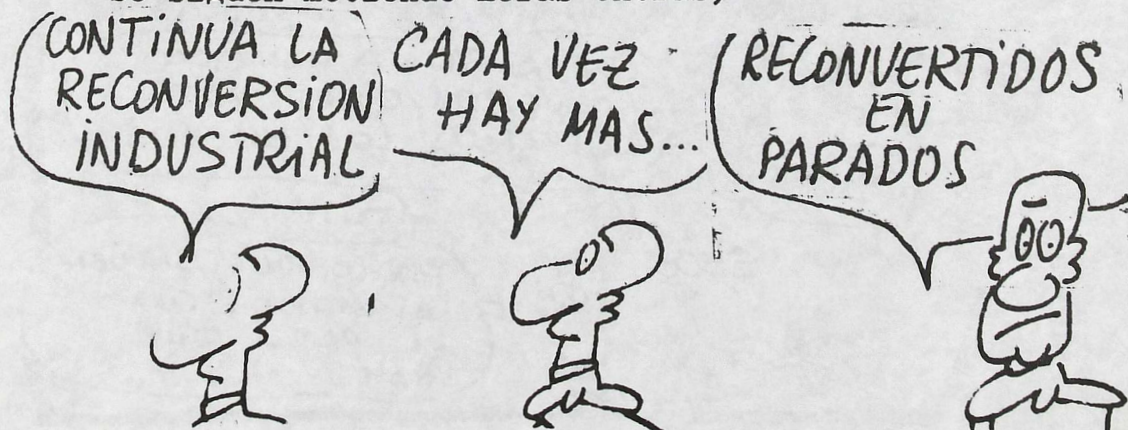
DE ALGUNA MANERA TENEMOS QUE PROTEGERNOS LOS HUEVOS.



(TOTAL)
PA LO QUE SIRVEN LAS MANOS CON EL PARO QUE HAY

No dejar que nos sigamos sentando los TRABAJADORES, en las cafeteras, en nuestros coeficientes de descanso. (Costumbre llevada a cabo en fábrica desde hace años). Sistema de INTIMIDACION para los TRABAJADORES y abance DICTATORIAL para la DIRECCION Y SUS COLABORADORES.

- Poner todo tipo de impedimentos, para que los trabajadores (parte), entren a la fábrica, fuera de sus horas de trabajo, no avisando a personas que tienen que recibir los encargos.
- No se sienta a negociar la PLATAFORMA.
- Amenaza que si no acptamos pronto EL PLAN DE VIABILIDAD, la subida no será con caracter retroactivo desde Enero.
- Lanza todo una serie de bulos, transmitidos a traves de LOS MANDOS INTERMEDIOS Y COLABORADORES, con el fin de confundir e intimidar a los TRABAJADORES.
- Del año 1.977 al 1.981 inclusive emplea el sistema de DAR HORAS EXTRAS (280.900 HORAS MINIMO). Sabiendo la desunión que crea entre NOSOTROS, la VINCULACION Y AFINIDAD de cara a la empresa, y el egoismo individual que eso conlleva. (Hoy en plena LUCHA se siguen metiendo horas extras)



CONCLUSIONES

EL PLAN DE VIABILIDAD, supone para la empresa, entre otras cosas:

- No contratar mano de obra.
- No ha dado NI GARANTIZADO, a los trabajadores un plan de INVERSION concreto de maquinaria.
- Aumenta en un 60% aproximadamente, la producción actual.
- Gana dinero en "parte" de reparto de sueldos (mirar hoja siguiente).
- Convierte horas Indirectas (engrase y Limpieza) en directas.
- HACE UNA DIVISION MAS, ENTRE LOS TRABAJADORES AL METER UN TURNO MAS.

POR LO MENOS, EL PLAN DE VIABILIDAD SUPONE PARA LOS TRABAJADORES.

- Deterioro de la CALIDAD DE VIDA, AUMENTADO por sus consecuencias Fisicas, Spiquicas, Sociales y FAMILIARES.
- En sala de impresión el aumento del 25% más de trabajo a cada EQUIPO (al quitar una persona)
- El sufrir una separación MAS ENTRE LOS TRABAJADORES, con lo que lleva de inconveniente

para podernos entender y organizarnos a nivel OBRERO.

- En el "supuesto que la empresa iría mal" QUE NO VA. (palabras dichas por el director), no sabemos si es "el remedio" adecuado para esa "posible enfermedad".
- EL TURNO DE NOCHE conllevaría, a una reducción ¿Voluntaria? ¡¡OBLIGATORIA!!, de plantilla, a nivel sobre todo de mujeres.



E J E M P L O. De ahorro en pesetas, que se gana la 27 empresa, quitando una persona del equipo actual de 4, en 9 máquinas planas de impresión. (según VALORACION-PROPUESTA sacada por dirección el 10-2-82)

AÑO 1.981 SUELDOS BRUTOS		AÑO 1.982- SUELDOS BRUTOS CON SUBIDA 10% Y PLUS NOCHE TURNIDAD 13,3%.	
CATEGORIA	PESETAS	CATEGORIA	PESETAS
OFC. 1ª J.E.	1.002.853	OFC. 1ª J.E.	1.236.638
OFC. 2ª	876.668	OFC. 2ª	1.081.135
OFC. 3ª	848.479	OFC. 3ª	1.046.363
OFC. 3ª	848.479	UN TRABAJADOR <u>MENOS</u>	
T O T A L ..	3.576.479	T O T A L ..	3.364.136

DIFERENCIA DE TRABAJAR 4 TRABAJADORES, a trabajar 3 212.343 pesetas, si esto lo multiplicamos por TRES TURNOS, y por 9 máquinas planas nos da 5.733.261 PESETAS QUE AHORRA LA EMPRESA.

Todos ricos

El ministro de Trabajo ha tenido la desvergüenza de salir explicando que el salario medio que cobran los trabajadores españoles es de 67.292 pesetas mensuales. Ante una cifra de corte europeo, uno ha tenido que restregarse copiosamente los ojos, y aun así no ha acabado de entenderlo

Ya que este dinero, inusualmente abundante, debe estar referido a otro país que no es España. Si no es así, hay que suponer que los españoles cobramos todos por encima del doble del

salario mínimo, y que hay muchos más tios que superan el millón de ingresos anuales que no de los que apenas llegan a las seiscientas mil.

Por si fuera poco, hablar de salarios medios en un país de dos millones de parados, en el cual los jubilados apenas si llegan a las 18.000 pesetas mensuales, suena un poco a camelo.

En fin, que con salarios así hasta pueden comprenderse los precios que hay en el mercado.

Pero la premisa falla por su base

ENTREVISTA CON EL DELEGADO DE TRABAJO

El comité de empresa el día 7-4-82 se entrevista con el Delegado de Trabajo en Pamplona, para tratar el problema planteado por la dirección ante NUESTRA PLATAFORMA -82-.

El comité le informa al Delegado de la situación, en que nos encontramos los TRABAJADORES, y la postura adoptada por la dirección de empresa.

El Delegado de Trabajo entiende la problemática creada por la dirección, dándonos la razón, nos dice, que no hay una medida legal, que le haga sentarse a la empresa a negociar la plataforma. Ante los argumentos claros del comité, el delegado se ofrece voluntario para hacer de mediador, si es aceptado por ambas partes, nos dijo que no cree que la empresa lo acepte, ya que las relaciones son tensas, a raíz de la resolución que dictó en su día sobre EL TURNO DE NOCHE. Dice que es una empresa con muchas influencias, y que le HA AMENAZADO diciéndole, que le puede crear unos terribles problemas personales.

Le dijimos que nuestra postura, así como la del resto de trabajadores, va a ser continuar luchando para conseguir nuestra PLATAFORMA, CON TODOS LOS MEDIOS A NUESTRO ALCANCE, siendo conscientes, que los legales nos dan muy poca posibilidad de lograr nuestro objetivo.

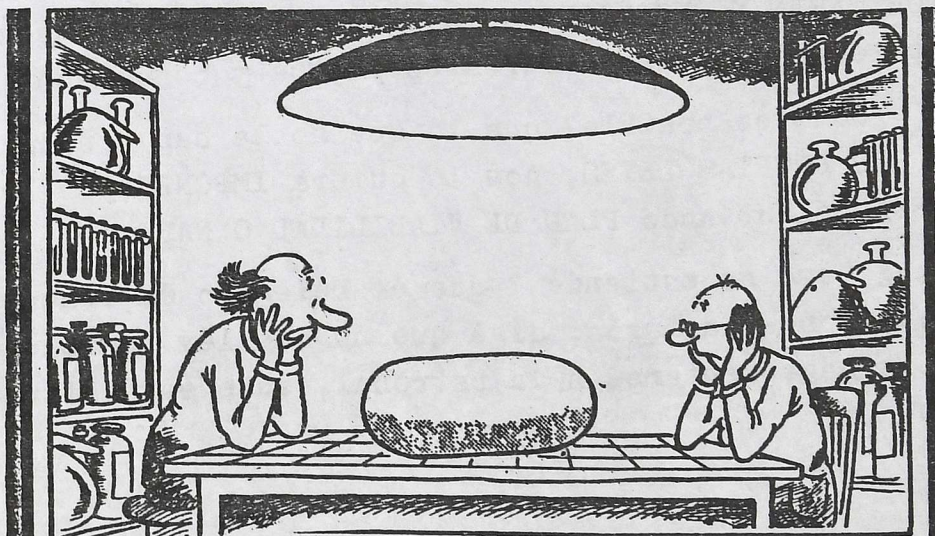
Le planteamos que esperamos su contestación,

HACIENDOLE TOTALMENTE RESPONSABLE JUNTO CON DIRECCION de los problemas y consecuencias, que conlleve esta lucha.

Consideramos muy grave la postura de la empresa al amenazar a la Autoridad Laboral de Navarra, demostrando que el SISTME EMPRESARIAL, se salta cuando le conviene, las leyes y sus representantes, en este caso en favor de su rentabilidad y en contra de la CALIDAD DE VIDA DE LOS OBREROS.

Entendemos que la autoridad laboral, en este caso el Delegado de Trabajo, no debe dejarse amedrentar por un empresario, en contra DE LOS TRABAJADORES, por poner en entre dicho tal autoridad y las leyes a que representa.

En todo caso entendemos, que puede y debe intervenir en el tema, en evitación de posibles consecuencias GRAVES, que puede acarrear esta situación.



— Por fin inventamos la pildora que nunca falla, el asunto es cómo tragársela.

POSTURA DE LOS TRABAJADORES

Dentro del DESENCANTO, REPRESION Y DIVISION, actual que padecemos la clase trabajadora, seguimos desarrollando NUESTRA LUCHA, como hemos dicho al principio, en una zona más campesina que obrera y en un ambiente comarcal de empresas en CRISIS DE UNIDAD Y FUERZA OBRERA y en alza LA REPRESION EMPRESARIAL, con la excusa de sus crisis que de varias maneras no la han intentado hacer creer.

Dentro de este "circo" nos encontramos con un tipo de lucha, no demasiado frecuente por desgracia, COMO ES LA DEFENSA DE LA POCA CALIDAD DE VIDA QUE TENEMOS LOS OBREROS, y con una lucha frontal contra una acumulación DESPIADADA de beneficios para el patrón, a costa de los obreros.

Nos encontramos con una actuación de dirección AUTORITARIA Y REPRESORA como en sus mejores tiempos, fortalecida por los diferentes pactos y consensos.

¿Cómo es posible? que lo que no le han concedido, SUS PROPIAS LEYES, nos lo quiera IMPONER, por la FUERZA, planteando PLAN DE VIABILIDAD O NADA.

¿ Como se entiende ? que el Delegado de Trabajo aún dandonos la razón, diga que no hay ley posible que le haga sentarse a la patrónal, ante esta situación.

¿ Qué tipo de justicia existe en este país? donde a los OBREROS por miles nos mandan a la calle, dejándonos sin trabajo ni pan (Estrella finales de 81 PARADOS 1.000.- GESA (S A L V A T) en los dos últimos años 135.000 horas Extras) y no hay LEY que le haga sentarse al patron a negociar el convenio con los obreros, cuando hemos desmontado toda su farsa de argumentos y contradicciones para intentar meternos EL TURNO DE NOCHE.

¿ Qué único camino nos dejan a los obreros, para defendernos de dichas agresiones y poder defender nuestras justas reivindicaciones?.

- En esta prolongada lucha de casi dos años, hemos superado muchos baches y zancadillas, continuando en estos momentos MAS FUERTES, que en el inicio de la LUCHA, posiblemente por que hayamos logrado entender, que este es un tipo de lucha que merecé la pena, llevar a cabo para conseguir ganarla y por haber descubierto todo el montaje contradictorio de dirección.

Entendemos que uno de los fallos en casi todas las luchas es LA FALTA DE INFORMACION, COMUNICACION Y SOLIDARIDAD del conjunto de los trabajadores, acompañado de la falta de análisis e historia dolectiva de las mismas.

- Pensamos que este boletin puede ser un medio para cubrir en parte las deficiencias antes señaladas.

- Con la intención y el ánimo de que hayamos acertado con un sistema de información, acercamiento y solidaridad, OS SEGUIREMOS INFORMANDO DE NUESTRA LUCHA, ofreciendonos a una MAS AMPLIA INFORMACION.

Estrella Abril 1.982

NUESTRA CALIDAD DE VIDA

¡-NI SE NEGOCIA!

¡-NI ESTA EN VENTA!



**LUCHANDO LOS TRABAJA-
DORES DE -G.E.S.A- PARA
QUE LA DIRECCION, SE
SIENTE A NEGOCIAR.**

REPRESION EMPRESARIAL

CON LA GARANTIA

SALVAT

¡¡NO AL TURNO DE

NOCHE!!