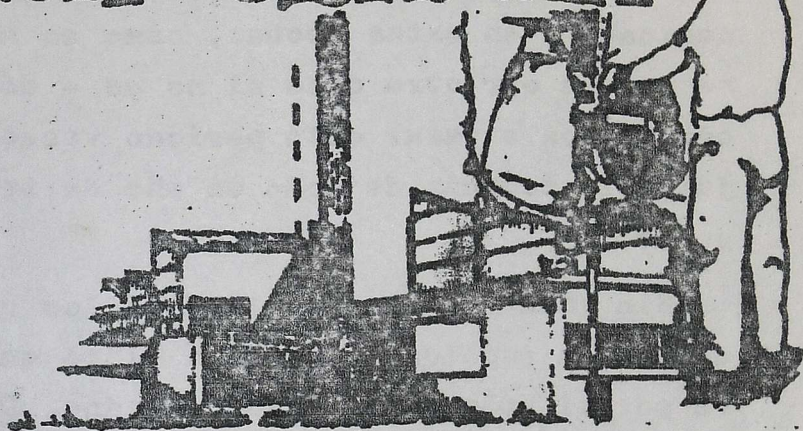


FUSION OBRERA



S: c/ Garcia Goyena 8 bajo
70 02 12
de lunes a viernes de 7, a 10

SITUACION ANTE SEPTIEMBRE



EDITA

COLECTIVO UNITARIO

JULIO 81

29

Compañeros, estamos en vísperas del comienzo de vacaciones y en estas fechas, como es natural, apenas se quiere oír otra cosa si no es - dónde vamos a ir o cómo vamos a pasar este período vacacional - que, por justicia después de todo un año de trabajo nos corresponde.

Sin embargo, hay problemas a los que no podemos -- darles la espalda, pues está claro que nada se resuelve por sí solo. Estos días pasados, Dirección dio al Comité de Empresa la información mensual, la cual se os ha transmitido en los diferentes bocadillos y trata de la situación laboral tanto actual como a corto plazo.

Quizás, algunos se han podido ver sorprendidos por esta crisis que se alarga y no se ve claro su final - (si lo tiene), o dónde va a desembocar con todas sus posibles repercusiones. Desde luego, a nosotros, todo esto no nos sorprende lo más mínimo, lo dijimos en su día cuando el convenio (quizás no era un buen momento para luchar, pero desde luego durante mucho tiempo, -- aquel, será el mejor), cuando la regulación (no creamos que con estas medidas "parche" se va a solucionar la crisis) y lo decimos ahora, por muchos Acuerdos Nacionales sobre el Empleo que puedan firmar los líderes reformistas. que, tan flaco favor nos están haciendo a la clase trabajadora y tan contentos han dejado a toda la patronal, como así lo exponían a los pocos días de la firma a través de Gonzalo Aguirre, presidente del Banco Guipuzcoano y del Banco Español de Crédito-

al decir del citado Acuerdo "es perfecto en toda su amplitud".

Pero no es este el tema que nos ha movido para hacer este comentario, tiempo habrá más adelante tanto para hablar de él, como para padecer sus consecuencias. Nuestra preocupación en estos momentos está centrada en la situación de trabajo en nuestra factoría.

Casi sin dar tiempo para terminar la regulación, - dirección nos ha dado un avance sobre las previsiones de pedidos hasta finales de año, algo un tanto extraño, pues hasta ahora no lo habían hecho nunca, dándonos a primeros de cada mes únicamente la previsión - del mismo. No sería muy descabellado el pensar que - con esto, traten de ir mentalizando al personal para cuando lleguen las fechas de dar el visto bueno a la nueva regulación anunciada.

DATOS

<u>Programas pedidos</u>	<u>Capacidad de producción</u>
- Septiembre 5.800 Tm.	- 7.232 Tm. (23,33 días)
- Octubre 5.836 Tm.	- 7.025 Tm. (22,66 ")
- Noviembre 5.800 Tm.	- 6.922 Tm. (22,33 ")
- Diciembre <u>4.777 Tm.</u>	- <u>4.960 Tm.</u> (16 ")
TOTAL 22.213 Tm.	26.139 Tm.

Las 3.926 Tm. supondrían un exceso de material -- que segun ellos la empresa no podría almacenar una cantidad tan elevada de material. En estos momentos, su idea es trabajar con normalidad en Septiembre lo que supondría un adelanto de 1.432 Tm. y para mitades de Octubre solicitar un nuevo expediente de regulación con una reducción de trabajo del 33%.

Está claro que el verdadero problema de falta de pedidos, sigue sin resolverse y las regulaciones por muchas que nos den no van a solucionar nada. Segun dirección, esta situación podría alargarse hasta el segundo semestre del año próximo, cuando esperan una mejoría como consecuencia del proyecto que tiene Renault de centralizar la producción de motores en tres puntos y desde ahí alimentar todas las factorías de montaje que tienen distribuidas por todo el mundo. Uno de estos tres centros, será Valladolid, donde se vería incrementada su producción considerablemente y a su vez, esto repercutiría directamente en nosotros.

A pesar de dar esto como bueno y en el mejor de los casos que se lleve a efecto, estamos seguros de que nuestros problemas no van a terminar aquí, pues si por este motivo va a mejorar (posiblemente) nuestra cartera de pedidos tanto como para tener plena ocupación en toda la plantilla, está cada día más -- cerca la puesta en marcha de General Motors con una producción anual de 200.000 vehículos, de los cuales 70.000 se venderían en el mercado del Estado Español. Es obvio pensar que el crecimiento de motorización de este mercado interno no va a aumentar para esa fe

cha en la misma cantidad, contentos podríamos vernos si se mantuviese el actual nivel de ventas. Por lo tanto, esta nueva oferta perjudicará en los actuales fabricantes para los que trabajamos, mientras -- que para la General Motors las perspectivas de hacer nos proveedores son muy escasas; de momento los bloques y culatas las importarán de Austria.

Así pues compañeros, preparémonos para tener un "Otoño caliente" en nuestra factoría, con nuevas regulaciones y mantenimiento de la tónica general de aumento de productividad por parte de dirección con los múltiples perjuicios que ello nos acarrea.

A nivel general la crisis del automóvil es la mejor demostración de la crisis del sistema capitalista y deberemos seguir trabajando desde las organizaciones de izquierda para transformarla. Los trabajadores necesitamos el cambio político y social que nos saque de esta situación.

A nivel concreto de fábrica, las armas seguirán siendo la unidad y la lucha y seguir manteniendo el lema de "trabajar menos para trabajar todos", quitando las horas extras, reduciendo jornadas, no permitiendo más reducciones de tiempos, etc.etc.

Esperamos que las vacaciones nos sirvan a todos para volver con más ánimo de lucha al puesto de trabajo, a la Asamblea y a las organizaciones obreras.

SANCIONES EN REBABA

A raíz del paro realizado en la zaranda de la Burh er II a primeros de Junio, motivado por las malas condiciones de trabajo y a pesar del transportador pendular que se colocó, se llegó a un acuerdo con Dirección. El acuerdo, entre otras cosas, suponía:

- 1) que los operarios no pasasen en ningún momento la cinta de paletas.
- 2) Se pondría en cada momento el personal necesario
- 3) De no poderse recoger todo el material, se dejaría pasar este, siendo problema del capataz su solución.

Dado que los operarios de la zaranda no llegaban a coger todo el material, este pasaba y caía a la caja de chatarra. Esto hizo que se sancionase a 7 compañeros, sin recapacitar en lo acordado con anterioridad.

Dirección convocó una reunión para presentar las sanciones y manifestar que el primitivo acuerdo no seguía en vigor, pues Dirección consideraba que ya se habían alcanzado las condiciones técnicas necesarias para darlo por terminado y además, que el personal no ponía nada de su parte para la solución del problema.

Siendo conscientes de la injusticia de las sanciones, se mantuvo varias reuniones con la dirección para anularse dicha decisión. Nuestro mayor argumento consistía en el acuerdo al que se llegó en su día.

Dirección negaba el 3º punto sin tener en cuenta - que en toda negociación las dos partes deben ser conscientes de lo que dicen, aun a riesgo de pillarse los dedos. Además, argumentábamos las precarias condiciones de trabajo en este puesto. Condiciones de trabajo que suponen soportar ruidos de hasta 990 decibelios - cuando no está permitido legalmente sobrepasar en ningun momento los 115 y con una exposición máxima de -- 1/4 de hora. Estar tragando, asimismo, una polvareda de hasta 150, cuando el máximo legalmente permitido - no puede sobrepasar de 100.

Tras largas y diferentes discusiones, y después de marcharse Dirección de la reunión y de nuevo volver, - nos fue manifestada la anulación de TODAS las sanciones.

Debemos de considerar positiva la rectificación de Dirección, pero no podemos por menos que manifestar - que se podían haber evitado todas las tensiones producidas, por el simple sistema de habernos sentado a hablar antes de la imposición de las sanciones.

FELICES

VACACIONES