

FUSION OBRERA



LES: c/ García Goyena 8 bajo
nc 70 02 12
o de lunes a viernes de 7 a 10

ESPECIAL
ELECCIONES V. L.

LA PRESENCIA DE COLECTIVO
UNITARIO EN EL COMITE



EDITA

COLECTIVO UNITARIO

38

NOVIEMBRE

LA PRESENCIA DEL COLECTIVO UNITARIO EN EL COMITE

Hace ahora dos años que se celebraron las últimas elecciones sindicales en nuestra factoría (27-11-81).- El COLECTIVO UNITARIO se presentó a ellas con un programa claro y escueto: luchar por el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y aumento de plantilla en nuestra factoría.

Como vemos, dos luchas importantes en el movimiento obrero y con dos resultados diferenciados. Pasemos a analizarlos:

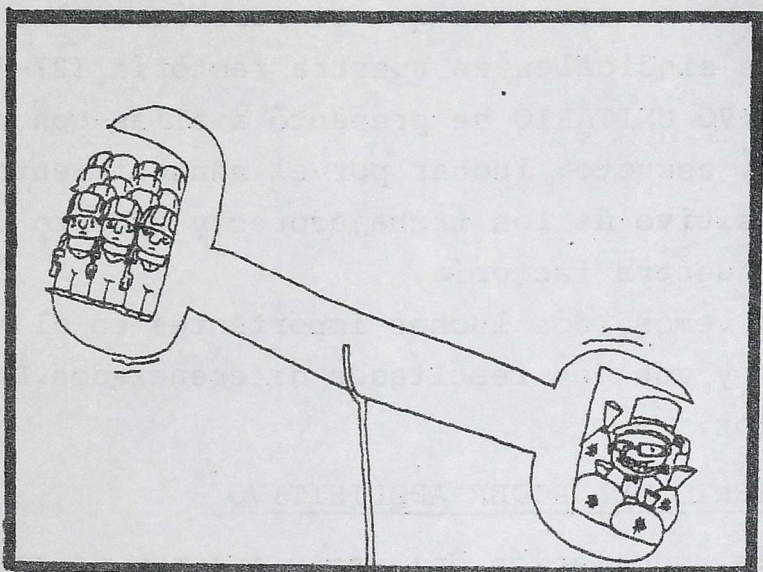
MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO

En la negociación del pacto interno de empresa de 1.982, y en este apartado, el descenso que sufrimos en nuestro poder adquisitivo fue muy fuerte. Es indudable que luchamos ;y de que manera; por mantenerlo, con huelga, desplazamiento en autobús a Pasajes, concentración de los diferentes Comités de Empresa en las puertas -- donde se celebró el Consejo de Administración de V.L.- en San Sebastián (como es habitual con "ciertas" excepciones).

Como consecuencia de nuestra lucha SEAT y FORD tuvieron que paralizar la producción, aunque en la primera empresa parte del Comité (en concreto UGT) accedió a adelantar en varios días un paro técnico de sus instalaciones para paliar la presión que estábamos consiguiendo.

El día que en Asamblea decidimos volver a trabajar (por una diferencia de votos mínima), FASA presionaba-

a la Dirección de V.L. para que se solucionase el problema y no verse obligada a paralizar su producción. ¿Qué habría pasado de prolongar el paro 24 horas más?.



Al año siguiente (convenio de 1.983) el poder adquisitivo casi lo alcanzamos aunque, como es habitual - últimamente, tuvimos una ligera pérdida. Sin embargo - sufrimos un fuerte golpe con la desaparición de los 15 minutos de bocadillo como trabajo efectivo.. Esto nos ha supuesto, ni más ni menos, que tener que estar en la fábrica 55 horas más.

El COLECTIVO UNITARIO, junto con otros compañeros de Usúrbil y Pasajes, se abstuvieron de firmar el convenio de empresa tal y como la Asamblea de Tafalla decidió con su votación.

UGT, CCOO, ELA-STV de Tafalla, Pasajes y Usúrbil decidieron por su cuenta firmar el convenio. Hoy, 5 meses después y en el inicio de la plataforma del convenio para 1.984, estas mismas fuerzas sindicales han plantea

do que los 15 minutos de bocadillo se consideren como-
de trabajo efectivo. En tan poco espacio de tiempo han
tenido que venir a darnos la razón. No les es válida -
la decisión que tomaron.

Dice un refrán que el rectificar es de sabios, pero du-
rante este año su "error" lo hemos pagado con 7 días -
más de trabajo.

AUMENTO DE PLANTILLA EN TAFALLA

Todos estamos de acuerdo, en esta época de paro que
atravesamos, en que tenemos que TRABAJAR MENOS PARA TRA-
BAJAR TODOS. Pues bien, esta ha sido y seguirá siendo-
nuestra lucha constante.

Después de toda esta lucha mantenida por el COLEC-
TIVO UNITARIO, la Dirección nos ha tenido que reconocer
que efectivamente se necesita una ampliación de planti-
lla en Tafalla. Y si esta ampliación no está concreta-
da se debe única y exclusivamente a que Dirección ha -
aplazado una reunión, con este tema, prevista para la -
segunda semana de octubre. El motivo de dicho aplazami-
ento, en principio, lo desconocemos, pero no es difícil
sacar la conclusión de que ha sido para no darnos una-
baza al COLECTIVO de cara a estas elecciones sindicales
que se avecinan. Si el motivo ha sido éste (¿Qué otro-
motivo existía?) debemos indicar que una vez más Direc-
ción se ha equivocado. El COLECTIVO UNITARIO aún mantie-
ne prioridades en su constante lucha.

Para reflexionar sobre la lucha que hemos llevado

adelante, debemos detenernos en algunos aspectos fundam_{en}tales como son:

- A- Ritmos de trabajo y disminución de plantilla.
- B- Negativa a realizar trabajos de producción los fines de semana.
- C- Supresión de las horas extras.
- D- Situación de la factoría de Huesca.
- E- Situación de la factoría de Usúrbil
- F- Intento de llevarse trabajo a otra empresa.

A- RITMOS DE TRABAJO Y DISMINUCION DE PLANTILLA

Que los ritmos de trabajo han aumentado es fácil-demostrarlo con los siguientes datos:

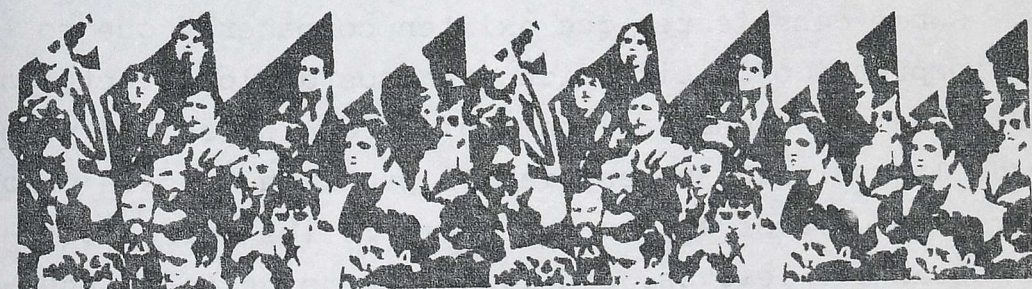
- 1) La relación horas/hombre/toneladas ha pasado -de ser en 1.981 del 23,7 al 24,5 en 1.982.



2) Durante 1.981 con una plantilla de 1.122 operarios se alcanzó una producción de 58.066 toneladas. En 1.982, la producción fue de 64.758 tns. con 1.118 - operarios en plantilla.

En el presente año con una plantilla fija de 1.100 operarios se va a alcanzar las 70.000 Tns. (récord de producción en Tafalla).

Con los datos anteriores la conclusión es clara.- La relación entre horas/hombre/toneladas va aumentando. La producción alcanza cotas de saturación y por el contrario, la plantilla va paulatinamente descendiendo. Es decir, PRODUCIMOS MAS PERO TRABAJAMOS MENOS OPERARIOS - FIJOS.



B- NEGATIVA A REALIZAR TRABAJOS DE PRODUCCION LOS FINES DE SEMANA.

Hace aproximadamente año y medio la Dirección propuso el realizar horas extras de producción en fines de semana ante la necesidad de servir bloques FORD. Nos opusimos rotundamente y de forma inevitable se tuvo que coger personal del desempleo temporalmente para poder entregar a FORD los bloques pedidos.

Fue el inicio de una entrada de trabajadores que se encontraban en paro y aunque estas contrataciones eran, y siguen siendo, de forma temporal, tuvimos la satisfacción de que muchos de nuestros familiares directos pudieran tener un salario digno durante cierto tiempo.

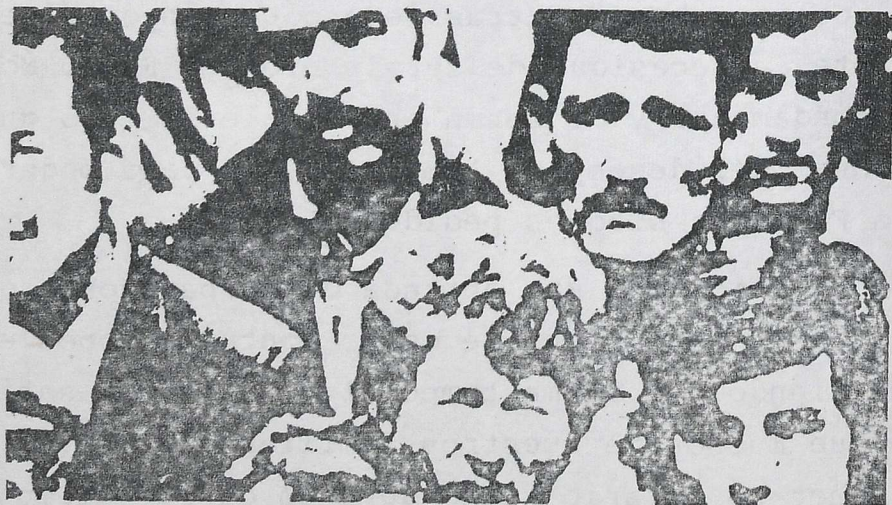
C- SUPRESION DE LAS HORAS EXTRAS

Es evidente el abuso de horas extras que se realizaban en nuestra factoría (del orden de 60.000 h./año), saltándose todos los topes legales habidos y por haber.

Con una tasa de paro del 15% en Navarra durante -- 1.982 (media del Estado del 17,1%) y con una cobertura de desempleo mínima, nuestra obligación era poner, en la medida de nuestras posibilidades, coto a la intolerable situación de horas extras en Tafalla.

Nuestro planteamiento fue claro TRABAJAR MENOS PA
RA TRABAJAR TODOS, PERO SIN MERMA DE SALARIO QUE SE VE
NIA PERCIBIENDO.

Somos conscientes que existen compañeros que no han comprendido la situación (algunos de los afectados por jornada compensada, 4° relevo) porque no se han planteado la reflexión necesaria del problema. Y para demostrarlo sólo vamos a poner un ejemplo: los operarios -- que están a 4 relevos, con igual número de horas anuales que los de 3 relevos, les sobrepasan a éstos en -- 278.400 ptas. de salario anual (unas 25.300 pts. al mes de media).



Todo ello con independencia de que es una fuerte -
contribución a la necesidad de ampliación de plantilla.

D- SITUACION DE LA FACTORIA DE HUESCA

La factoría de Huesca cuenta con una plantilla de -
163 personas. Están pasando desde hace 3 años por un pe-
ríodo constante de regulaciones de empleo y se encontra-
ban en una situación de agotamiento del seguro de desem-
pleo.

Actualmente están trabajando en Tafalla, hasta el -
16 de diciembre, 43 operarios y ha sido necesario reti-
rar la regulación de Huesca.



E- SITUACION DE LA FACTORIA DE USURBIL

La situación de la factoría de Usúrbil es mala. De-
dicada a la laminación, se encuentra en una fase de es-
tudio para acogerse a un plan de reconversión. Este plan
de reconversión pasa por una reducción de plantilla y -
su separación de V.L. para integrarse, una vez saneada, -
en una nueva empresa: ACENOR.

No vamos aquí a explicar todo el largo proceso que sufre esta factoría dado que nuestros afiliados, por medio de las asambleas, están informados, sin olvidar nuestra constante información, a todo el personal, en los bocadillos; pero sí queremos dejar expresa constancia del grave peligro de pérdida de puestos de trabajo en esta factoría.

F- INTENTO DE LLEVARSE TRABAJO A OTRA EMPRESA

Dada la situación de trabajo de nuestra factoría y la escasa plantilla, para dicho trabajo, la Dirección ha intentado una hábil maniobra con la excusa de una queja de seguridad en el trabajo de la sección de Reba. La queja consistía básicamente en la falta de seguridad y el correspondiente peligro físico en el desmazarotado de los colectores de Ford EE.UU.

La Dirección intentó llevar este trabajo a Talleres Lizarazu indicando que no tenía forma de evitar el peligro a los operarios de Tafalla.

Por nuestra parte, estamos convencidos que la realidad consistía en la oportunidad de matar dos pájaros de un tiro.

1) Tener condicionado para el futuro al personal ante quejas de Seguridad e Higiene, con la amenaza de llevarse el trabajo a otra empresa.

2) Poder utilizar los 8 operarios que diariamente tienen que realizar este trabajo en otro puesto y así paliar la escasez de personal y poder haber evitado la traída de los últimos 12 operarios de Huesca a nuestra factoría.

Conclusión de todo lo expuesto creemos que sólo - hay una: La lucha que empezamos hace dos años por un - aumento de plantilla fue JUSTA Y NECESARIA. En manos - del próximo Comité de Empresa que salga de las eleccio - nes sindicales del próximo día 30, está el dar el defi - nitivo empujón para que se haga realidad la ampliación de plantilla.

Ampliación de plantilla que puede ser directamente del desempleo o de las dos factoría de nuestra empresa - que, tal y como aquí queda reflejado, se encuentran en - malas condiciones, evitando así despidos de compañeros - nuestros.

Si esto se lleva a efecto y estamos convencidos -- (los datos lo indican) que así será, en corto espacio - de tiempo nuestro objetivo PRIORITARIO en estos dos úl - timos años estará CUMPLIDO tal y como prometimos en la presentación del programa del COLECTIVO UNITARIO.



**POR LA MEJOR
DEFENSA DE TUS
INTERESES:**

VOTA

COLECTIVO

UNITARIO