

FUSION OBRERA



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

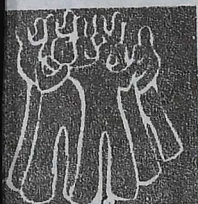


CONVENIO



COMITE DE FABRICA

ELECCIONES SINDICALES



EDITA
COLECTIVO UNITARIO

FEBRERO 84

39

EDITORIAL

Ha pasado ya tiempo desde el boletín anterior que se editó para las Elecciones Sindicales y desde entonces han pasado cosas que por su importancia las vamos a -- tratar en este boletín.

Ya teníamos pensado que un tema sería el convenio interno que por su resultado y la lucha que se ha llevado, redobla su interés para todos nosotros.

Otro de los puntos sería la situación en que ha quedado el Comité, que a simple vista parece que no ha variado prácticamente porque el Colectivo sería la fuerza mayoritaria dado los resultados de las -- elecciones; pero la realidad es que la situación ha cambiado.

El número de miembros que ha descendido el Colectivo en el Comité, ha supuesto que con la unión de UGT, CCOO, ELA-STV y CGC ya no somos la mayoría.

Ya era hora que el panorama sindical en - V.L. de Tafalla se empezase a aclarar y - desde luego, tenían que ser esos grupos - los que lo debían aclarar, porque nuestra postura siempre ha estado clara y aunque sabíamos que eran prácticamente lo mismo - pero con distintos nombres, hasta ahora - no lo habían demostrado tan claro.

CONVENIO V.L.

El proceso de este convenio ha sido diferente a todos los anteriores tanto por la puntualidad en sus fechas de inicio como por su adelanto al C.P.G. Ambas realidades inéditas hasta hoy en nuestras negociaciones de convenio interno.

El porqué de estos hechos encuentran su respuesta en la lógica: Por un lado nos encontrábamos en un buen momento de trabajo en el conjunto de la empresa (pese a que alguno haya dicho lo contrario), circunstancia por la que la lucha representaría hacer mayor presión. Asimismo y como factor muy importante, suponía el adelantarnos a los posibles acuerdos a los que la patronal y las centrales "mayoritarias" nos tienen acostumbrados en el provincial, teniendo más probabilidades de sobrepasar los previsibles topes (entre otros salariales) que nos pudieran imponer. Por otro lado y dentro de la dificultad, veíamos más factible el poder recuperar algo que era nuestro y que en el anterior convenio perdimos (al firmarlo UGT, CCOO y ELA) como era el que los 15 minutos de bocadillo contabilizasen como trabajo efectivo. Por último, evitábamos el encontrarnos a mitad del año sin haber terminado la negociación.

BUEN CONVENIO PERO INSUFICIENTE. Una vez terminado el convenio es el momento de hacer balance de él y sacar conclusiones, así como las enseñanzas que nos sirvan en las próximas luchas que tengamos que librar con Dirección.



Lo primero a lo que tenemos que hacer referencia por su importancia es a la reconquista del 1/4 h. de bocadillo computado como de trabajo efectivo tanto por la forma que se ha conseguido como por lo que representa este logro no sólo para nosotros sino en la negociación de C.P.G.. Este aspecto hace por sí mismo un balance positivo del convenio de empresa. Sin embargo - no tenemos que dormirnos en el colchón de las alabanzas pensando que está todo hecho, pues habiendo sido un logro importante tendremos que hacer un análisis - del conjunto del convenio que nos pueda permitir extraer las lecciones necesarias.



Con la misma premura con que hemos destacado lo conseguido en el bocadillo como logro que inclinaba - la balanza del convenio hacia el lado positivo, tenemos que constatar los 4 puntos negros de éste y que - han sido:

- 1-) El insuficiente aumento salarial.
- 2-) El nulo compromiso de la Empresa en el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- 3-) Falta de seguridad en el puesto de trabajo - para los compañeros que sufran una incapacidad total.
- 4-) La actitud insolidaria mantenida por la mayoría de Mandos y Empleados.

1-) ASPECTO SALARIAL: Este es el primer punto negro al que hacíamos referencia anteriormente. El 9% conseguido se queda muy lejos del 12% mínimo que necesitábamos para seguir manteniendo el mismo poder adquisitivo que el año pasado. En consecuencia, podemos afirmar que este año no solamente vamos a dejar de ganar más sino que vamos a perder dinero respecto al año anterior.

Dentro de este mismo punto, tenemos las negativas dadas por Dirección a aspectos como: revisión salarial, linealidad, aumento de prima garantizada y el plus de nocturnidad. Si a toda esta realidad añadimos los puntos que hemos perdido, llegamos a la conclusión de -- que al tema salarial no se le ha dado la importancia-debida.

2-) MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO: Eramos conscientes de la dificultad de alcanzar este punto en -- una negociación de Convenio de Empresa. Asimismo, tam-poco debía condicionar al resto de puntos de la plata-forma (como en un principio intentó Dirección). No obs-tante, queremos señalar la gran importancia que tiene para todos (aunque en estos momentos se acentúe más - en los compañeros de Usúrbil por la posible desvincu-lación de V.L.) así como para los que llevan comidos-varios meses de regulación; por lo cual tenemos que -concienciarnos todos de la gran importancia del tema-y del eminente peligro que existe en nuestra Empresa.



3-) INCAPACIDADES TOTALES: A la petición de asegurar un puesto de trabajo en el caso de que a un operario le den la incapacidad total, Dirección no se compromete ni firmemente ni en todos los casos a ello. Esta es una situación a la que tenemos muchas posibilidades de llegar teniendo en cuenta las características de los trabajos de fundición y los ritmos con los que estamos desarrollándolos; por todo ello, coge mayor fuerza esta petición con todo lo que tiene de inhumano el que a una persona que ha dejado su salud en una empresa, no se le garantice un puesto de trabajo de acuerdo a su estado, dejándolo, en la mayoría de los casos en que se solicita la incapacidad, con una incertidumbre de futuro total.

Por nuestra parte y debido a la importancia del tema y porque una persona no puede ser utilizada como si fuera una máquina que cuando surgen complicaciones, se cambia por otra o se tira, seguiremos dándole a esta cuestión la importancia que tiene con el fin de hacerle llegar a un compromiso a Dirección.

4-) ACTITUD DE LA MAYORIA DE MANDOS Y EMPLEADOS: La actitud mantenida en este convenio por la mayoría de mandos y empleados se puede definir y siendo benévolo con el calificativo de VERGONZOSA y de auténtico punto negro dentro de la lucha mantenida por el conjunto de trabajadores.

ES VERGONZOSO, que haya compañeros que no se den cuenta de que la lucha por un convenio es una lucha de todos (trabajadores) porque en definitiva el convenio es para todos.

ES VERGONZOSO, que haya compañeros que aun siendo conscientes de que el convenio es para todos no salgan a la lucha. ¿Por qué?. ¿Por considerarse empresa?. ¿Por estar en un puesto "privilegiado" y que ellos mismos reconocen que cualquier otro obrero podría desarrollarlo de haber?. ¿Por quedar bien ante los jefes supremos? ¿Por ser una postura muy cómoda en la que unos ponen la lucha y otros comen la trucha? ¿Por qué?.

ES VERGONZOSO, que haya compañeros que se escuden y justifiquen en alguna de estas cuestiones u otras similares.

ES VERGONZOSO, que compañeros, trabajadores de ayer se "malconsideren" empresa hoy por el hecho de haber ascendido a un puesto, lo cual en ningún caso tendría que conllevar tal cambio de actitud, pues su nuevo -- puesto por mucho que se empeñen es de trabajador y -- no de empresa. En definitiva ES VERGONZOSO el egoismo humano y la falta de conciencia y solidaridad --- obrera demostrada por la mayoría de mandos y empleados en este y otros convenios dando la espalda al -- conjunto de trabajadores en la justa lucha por un -- convenio DE TODOS Y PARA TODOS.

¿Se han preguntado alguna vez estos "compañeros" las repercusiones laborales y sociales a las que nos pueden llevar debido a la actitud que están manteniendo?



Salvo honrosísimas excepciones, que aplaudimos

Al señalar estos aspectos totalmente negativos, - no queremos que se interprete (sería erróneo) como -- una rabieta, sino como triste realidad que se está -- dando y que por el hecho de que sea muy dura no deja de ser verdad.

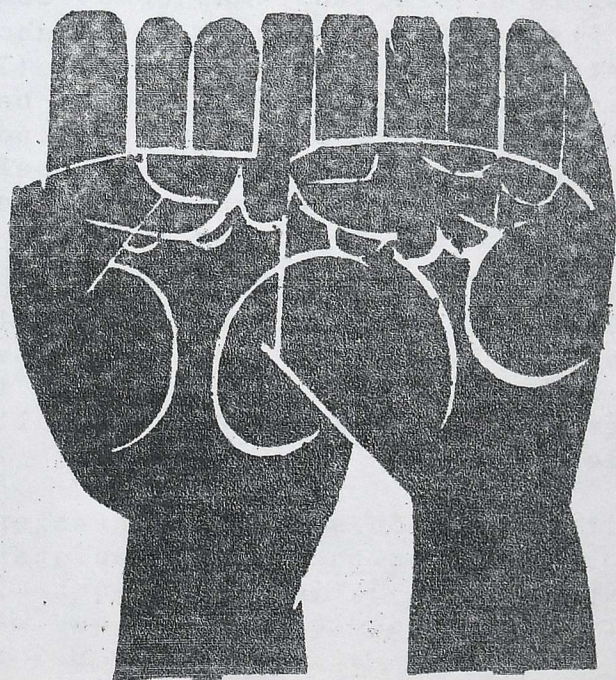
Desde aquí queremos hacer un llamamiento serio a todos estos compañeros a abandonar actitudes a las -- que nos tienen acostumbrados y de las cuales únicamente la Empresa puede frotarse las manos y se sitúan -- en el lugar que como trabajadores les corresponde.

LUCHA- UNIDAD- NEGOCIACION

La lucha y la unidad han sido dos aspectos muy- importantes que se han dado (aunque no en la misma -- medida) hasta última hora en este convenio; aspectos básicos para cualquier logro de los trabajadores y --

entendiendo la unidad como la mejor y más eficaz forma de lucha en contra de los intereses de la patronal y por tanto, en defensa de los intereses de los trabajadores. Es decir, nosotros decimos sí a la unidad pero siempre que ello signifique tirar hacia adelante y nunca estaremos en aceptar planteamientos que nos lleven a la claudicación teniendo que hacer dejación de aspectos que, por derecho propio, nos corresponden defender a los trabajadores como son ayudar con nuestro apoyo las reivindicaciones que nazcan de --- aquellos compañeros que estén en peores condiciones de trabajo y de aquellos que estén cobrando los salarios más bajos.

Dejando claro este tema, tenemos que decir que esta unidad vino dada o exigida desde el conjunto de los trabajadores por la firmeza y decisión con que se saltó a la lucha. Si en la misma medida, los grupos sindicales que configuran la "mayoría" del Consejo Laboral hubieran estado por tirar hacia adelante en la lucha emprendida, esa unidad hubiese sido más larga y real, al tiempo que los logros hubiesen sido mayores. Por el contrario, se pudo observar cómo diversos grupos, en principio, se mantenían en los planteamientos de la asamblea por no tener justificaciones para descolgarse.



fue claro como en la medida que se arrancaban puntos perdían interés por defender el conjunto de la plataforma (aprobada y llevada desde las asambleas). A medida que avanzaba la negociación iban quedando claras algunas posiciones dentro del C.Laboral; así, UGT se desentendía del tema salarial. ELA-(A), no mostraba gran interés ni por la aplicación de una parte lineal en la subida salarial ni por la propia reducción de jornada o la elevación de la prima mínima garantizada.

CCOO, en las últimas reuniones no le daba demasiada importancia a que se consiguiera para este año las 1.820 h. (15^o de bocadillo) siempre y cuando Dirección diera garantías para 1.985 (antes de la última oferta dejaron claro que si Dirección les ofrecía las 1.820 h. para el 85 estaban dispuestos a firmar el convenio).

ELA-STV mantuvo a lo largo de la negociación criterios similares a los de las anteriores centrales aunque defendía la reivindicación del bocadillo para el 84. C.G.C.: La postura del representante de este grupo mantenida durante la negociación ha sido descarada y egoísta. Dada la actitud que tanto él como la mayoría de los que dice representar mantuvieron durante el convenio, no era consecuente con que entraran en temas y votaciones dentro del C.Laboral y del Comité de Empresa.

Sin embargo si lo hizo él en temas como rebajar la plataforma y firmar el convenio en el C.Laboral y los tres representantes de mandos y empleados (1 de UGT y dos de CGC) en la Junta de Fábrica cuando había que decidir llamar a trabajar. Todo esto teniendo en cuenta que en ningún momento han apoyado la huelga y que no iban a respetar la decisión que saliese en la última Asamblea (si se decía seguir en lucha).

COLECTIVO UNITARIO juntamente con LANTEGIKO BATASUNA de Pasajes, C.U.O.-L.E.T. y L.A.B. de Usúrbil y los compañeros de HUESCA, en todo momento nos mantuvimos firmes en la defensa de la plataforma y de las propuestas que salieron desde la Asamblea de Tafalla (el resto de centrales NO).

En la última reunión seguimos manteniendo (Aunque se nos tache como se nos tachó de recadistas de la Asamblea) la plataforma íntima y el seguir luchando por la consecución de los seis puntos que marcaba. No obstante, la mayoría del C.Laboral optó proponer firmar el convenio con los 15^o de bocadillo

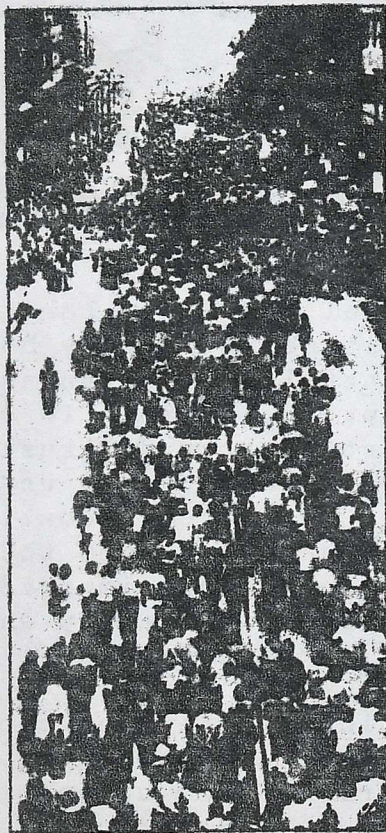


Ante esta realidad del C.Laboral y centrales sin dicales, en la última Asamblea y buscando algún punto que todas las centrales pudieran asumir, propusimos - el de las 2.000 ptas. lineales lo cual no significaba dejación por nuestra parte del resto de puntos de la plataforma última, sino que era un intento de comprometer al resto de centrales a continuar en la lucha por algo que se veía factible y que todas habían señalado con anterioridad como punto importante y en algún caso alcanzable. Esto no fue así y en ese momento termi nó nuestra lucha y convenio.

El desarrollo de este convenio, dada la situación empresarial, sindical y laboral en que nos encontramos, tenemos que valorarlo como bueno, principalmente por - el logro de reducción de jornada, aunque somos cons- cientes que podía haber sido mejor. Consideramos que lo que se ha conseguido ha sido a través de esa lucha, de esa presión que hemos mantenido y que ha desborda- domás de un esquema. Por esto, el C.Laboral y centrales deberían haber continuado con el llamamiento de lucha para conseguir los puntos que faltaban de la platafor ma, en lugar de llamar a trabajar cuando el grado de presión era más elevado.

Por todo lo expuesto y vivido en el convenio, el Colectivo Unitario, ante la firma de convenio, dejó claro en reunión mantenida entre el C.Laboral y Dirección Social que como organización sindical estábamos en contra de la firma, pero respetábamos la decisión favorable a ésta de la Asamblea.

Como conclusión ha quedado claro tanto nuestra postura como el hecho real de que si queremos sacar algo, depende básicamente de la lucha que desarrollemos y no de la "habilidad" de los que se sientan en la mesa. Por tanto, la mejor defensa de nuestros derechos de nuestros puestos de trabajo ... etc. la haremos -- por medio de la lucha y la presión, sin dejarnos engañar por promesas más o menos fiables.



INCREMENTO SALARIAL

Subida de un 9% sobre los salarios reales que se cobraban el 31 de diciembre de 1.983, a partir del 1 de enero del 84.

ESTE INCREMENTO SUPONE SIN PLUS NI ANTIGUEDAD:

	<u>1.983</u>	<u>1.984</u>	<u>diferencia</u>
Especialista 4° grupo al 70 de actividad	1.047.386	1.141.650	94.264 pts.
Especialista gru po 7° al 78 de ac tividad	1.158.037	1.262.260	104.233 "
Especialista 8° al 78 de activi dad	1.166.995	1.272.025	105.030 "
Oficial 3°; 5° - grupo al 78	1.192.174	1.299.470	107.296 "
Oficial 2°, 5° - grupo al 78	1.260.501	1.373.946	113.445 "
Oficial 1°, 5° - grupo al 78	1.394.799	1.520.331	125.532 "
Empleados- 13	1.094.870	1.193.430	98560 "
Empleados- 30	1.510.110	1.646.050	135.940 "
Empleados- 54	2.014.110	2.195.410	181.300 "

JORNADA DE TRABAJO: La jornada será de 1.820 h. El boca dillo se contabiliza como trabajo efectivo.

DIETAS, KILOMETRAJE, ROPA DE TRABAJO, DESGASTE HERRAMIENTA

Se aumenta en un 11%.

FONDO DE BECAS: Se aumentará en un 9%.

AYUDA A LA COOPERATIVA: Se incrementará en 1 peseta por operario y día, pasando de 8 a 9 pts.

RENOVACION SEGURO DE VIDA: Los incrementos de las primas supone entre un 10 al 15%.

DESBLOQUEO DE CATEGORIAS: Se llevará a efecto siguiendo los mismos criterios que el año pasado.

HORAS DE ASAMBLEA: Se quedan en 10 para todo el año.

LICENCIAS RETRIBUIDAS, ACUMULACION DE HORAS REPRESENTANTES:

Quedan sujetas a lo que se pacte en el convenio provincial del metal y a nuestras actuales normas de Régimen Interno.

CLAUSULA ADICIONAL: Todos los demás temas que no se contemplan en ninguno de los apartados anteriores, -- quedan sujetos a lo hasta ahora pactado en las normas de Régimen Interno.



SITUACION DEL MOVIMIENTO OBRERO

Pese a que ha habido y sigue habiendo algun sindicato o colectivo de trabajadores que en todo momento llevamos una linea de defensa y dignidad de la clase trabajadora con todo lo que ello representa, la situación general, analizada desde la reforma política, nos da que el movimiento obrero ha ido perdiendo bastante de la combatividad y del dinamismo que anteriormente había tenido, hallándose en la actualidad en -- una situación de poca actividad.

En ese cambio ha influido decisivamente la política practicada por las fuerzas de la izquierda reformista y por los sindicatos que están bajo su dirección los cuales ocupan unas posiciones hegemónicas en el -- Movimiento Sindical, rota tan sola excepcional y parcialmente en Euskadi, Galicia y en el campo andaluz.

Los sindicatos reformistas se hallan plenamente subordinados al actual régimen político, fijándose como norte una política de recuperación del sistema capitalista. Por ello, los pactos sociales están en el centro de su actividad. Pactos todos ellos regresivos y en muchos casos humillantes para la clase trabajadora. Basta analizarlos y veremos que desde aquel primero de la Moncloa hasta el último... todos han venido acompañados tanto de pérdidas de puestos de trabajo -- en unos casos como de poder adquisitivo en otros. Como contrapartida, en todos ellos, se nos dice que sigamos sacrificándonos cada día más para que los de siempre, (empresarios y capitalistas en general) continúen llenando sus arcas con el mismo sistema de siempre: -- en tiempos buenos a base de explotación y cuando crean una crisis en base a una mayor explotación, llegando en muchos casos a la humillación, pagándola únicamente los que ninguna culpa tenemos.

Por otro lado, la burocratización del funcionamiento de estos sindicatos ha alcanzado extremos realmente graves, intentando desterrar por completo los métodos participativos y assemblearios. Se desinteresan recientemente de la suerte reservada a los sectores -- más desprotegidos especialmente mujeres y gente en paro. Su comportamiento ante la restructuración industrial es totalmente antiobrero, llegando a negociar -- algo tan innegociable como son los puestos de trabajo.

Todo ello ha tenido y sigue teniendo unas repercusiones sumamente negativas sobre el movimiento obrero, adquiriendo mayor peso las actitudes moderadas en los comportamientos de la clase obrera; desvalorización de la idea de la necesidad de luchar; acentuación de contradicciones en el propio seno de la clase obrera entre quienes mantienen posiciones más combativas y quienes actúan de un modo más conservador, entre quienes conservan el puesto de trabajo y quienes lo han perdido... etc.



Todo esto hace que el movimiento obrero pase por un momento de reflujo donde las "centrales mayoritarias" caminantes infatigables en el sendero del reformismo, nos bombardeen con pactos (regresivos) con el capital, creando una situación de incertidumbre y desmoralización encaminando a la clase obrera hacia la sujeción a los límites de la política capitalista frente a la crisis.

A consecuencia de todo ello las corrientes más dinámicas del movimiento obrero sufren una importante merma y la desorientación ha hecho presa en bastantes obreros que antes estuvieron en la vanguardia de las luchas obreras..

En esta situación general de deterioro, de pactos y potenciación de estos y las centrales que los firman, desde la mayoría de los medios de comunicación y de representantes políticos, se celebran las elecciones sindicales en V.L. de Tafalla.

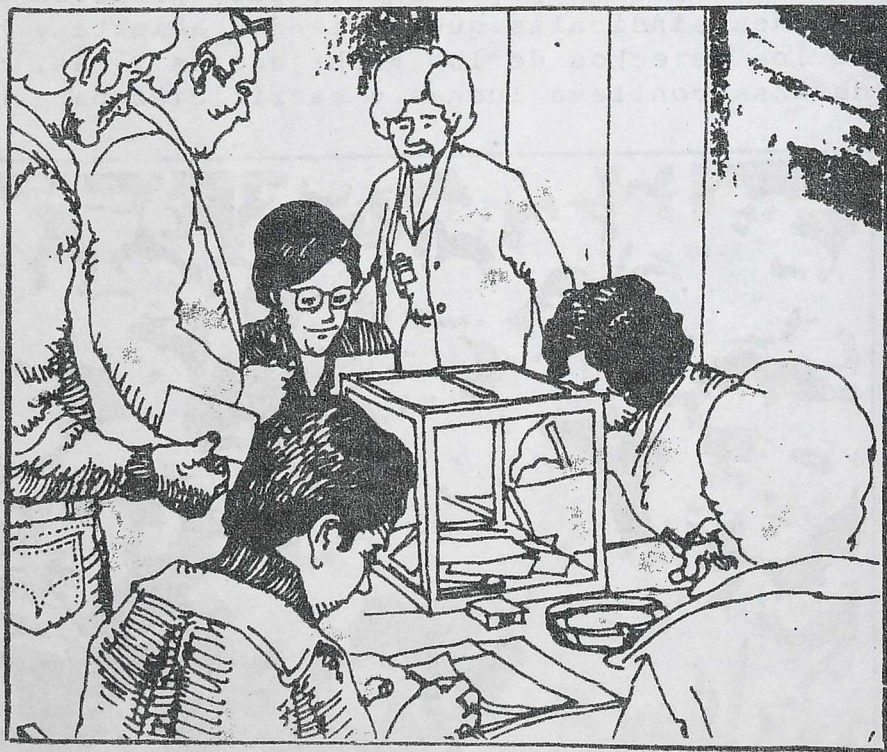
A toda esta situación general habría que añadir otros aspectos que se dan en nuestra factoría y nos encontramos con que ya desde anteriores Comités los temas y comisiones "no rentables" desde el punto de vista sindical (horas extras, comisión de becas,...etc.) les ha tenido que hacer frente, con la responsabilidad y valentía que requieren, el COLECTIVO UNITARIO. Entre tanto, otras opciones sindicales se dedicaban únicamente a intervenir los últimos en las asambleas diciendo lo que el personal quería oír con el objetivo de lavar o mantener su imagen como única opción cuerda entre los dos extremos que se podrían dar en una discusión; y los otros simplemente callaban tanto en el Comité como en las asambleas, limitándose a pasar la propaganda que les venía desde arriba (incluida caja de resistencia). Por último, los otros, se limitaban a decir lo que les mandaba el partido -del cual son correa de transmisión y hoy en día está en el poder- aunque habría que añadir otras actuaciones demasiado sucias y de todos conocidas.

ELECCIONES SINDICALES

En esta situación, se dan las elecciones en Taffla, situación, como podemos ver, poco propicia para las opciones sindicales que defienden abierta y honradamente los derechos de los trabajadores y más, cuando esta defensa conlleva luchas y sacrificios para todos.



En esta situación, el perder la mayoría absoluta, - el perder tres puestos y mas teniendo en cuenta que - uno de ellos, en las anteriores elecciones, salió por - el segundo colegio (mandos y empleados) principalmente en base a que los mandos C.G.C. optaron por no presentarse y sabiendo porqué opciones están la mayoría de - ellos, tendremos que decir y admitir que evidentemente no es una victoria, pero en estas circunstancias tampo co hay que interpretarlo como una derrota, pues hay -- que ser conscientes de que en esta situación es muy di fícil el que un sindicalismo abierto y enfrentado al - empresariado (basta mirar a nuestro entorno en el con- junto de las empresas) salga con una victoria rotunda, lo cual, por verdad que sea, no quiere decir ni dice - que sea lo óptimo para el conjunto de los trabajadores. Pero sobre esta realidad tendremos que movernos y tra- bajar para que en las próximas elecciones, y sin hacer dejacion de nuestros principios y linea sindical, recu peremos esa mayoría absoluta en el Comité que garanti- ce la participación y soberanía de la Asamblea, así co mo el Comité como organismo unitario dentro de la fá- brica.



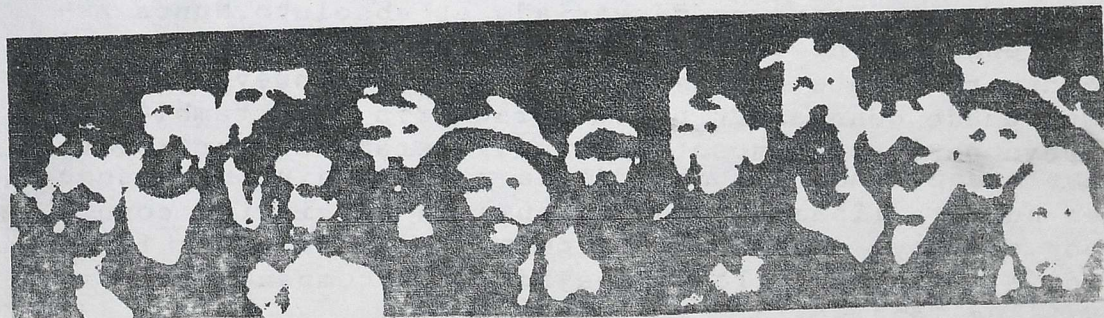
COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITE

Tras la celebración de estas elecciones sindicales (con las cuales no estamos de acuerdo en cuanto a su mecanismo de listas cerradas por entender que los resultados de ellas no reflejan con realismo la representación en el Comité de las personas que los trabajadores consideran idóneos dentro de los candidatos que se presentan) el Comité queda compuesto de la siguiente manera:

Tras la celebración de estas elecciones sindicales (con las cuales no estamos de acuerdo en cuanto a su mecanismo de listas cerradas por entender que los resultados de ellas no reflejan con realismo la representación en el Comité de las personas que los trabajadores consideran idóneos dentro de los candidatos que se presentan), el Comité queda compuesto de la siguiente manera:

- ** U.G.T. 5 miembros (uno de ellos por el 2º colegio)
- ** CC.OO. 3 "
- ** ELA-STV 3 "
- ** C.G.C. 2 " (segundo colegio)
- ** COLECTIVO UNITARIO 10 miembros (Recalde, Ojer, Martínez, Muruzábal, Arrizubieta, Olcoz, Arriaga, Marco, Gurrea).

Los resultados de unas elecciones, no los podemos examinar únicamente en el plano comparativo de puestos que se tenían y puestos que se han obtenido, sino que hay que analizar cómo ha ido y va evolucionando el movimiento sindical.



Estos resultados dan al C.U. la mayoría en el Comité, una mayoría que lógica y teóricamente conlleva una mayor responsabilidad (en relación con otras centrales sindicales dentro de tal organismo). Por nuestra parte, creemos que hemos demostrado ampliamente estar capacitados para asumir tal responsabilidad y que en más de una ocasión y debido a vuestra confianza plasmada en los votos, nos hemos hecho acreedores. No obstante a esta mayoría de votos, tenemos la obligación de informaros a vosotros afiliados y simpatizantes, que esta mayoría del C.U. dentro del Comité ha quedado convertida en minoría a consecuencia de los pactos que han llegado UGT, CCOO, ELA y a veces los mandos, creando un conglomerado que domina las decisiones del Comité.



De momento y con el objetivo de aclararnos todos, informamos de la composición de este "nuevo grupo" que hasta hoy ha conseguido dejarnos en minoría. Todo ello sin ningún tipo de reparo ni escrúpulo ético. Pese a todo, queremos dejar constancia de que nuestra forma de trabajar no ha variado en absoluto. Nunca hemos engañado ni queremos engañar a nadie sino por el contrario, ante la adversidad y ante el nuevo peligro que puede generar en nuestra factoría este, también -- nuevo para todos nosotros, conglomerado de centrales, nos encontramos con más fuerza para seguir trabajando en nuestra línea, tanto por nuestra convicción como por el apoyo (pese a quien pese) que nos otorga la mayoría de votos de los trabajadores y compañeros de -- V.L. de Tafalla.

Ante la realidad de este conglomerado y su forma de actuar, tenemos obligación de dejar patente nuestra preocupación de que pierdan o, mejor dicho, no encuentren el horizonte y se olviden de que en el Comité es tamos en representación de todos los trabajadores para defender y conseguir unos derechos para todos; y que por contra, su preocupación máxima esté equivocadamente en no dejar participar al C.U. dentro de tal organismo en la medida que nos corresponde.

Tal preocupación está basada en hechos que no por ser tristes dejan de ser reales y que con fechas se pueden concretar a modo de orientación o aclaración en los siguientes:

- Con fecha 6-12-83 toma posesión el nuevo Comité dándole la bienvenida el Director Social en reunión conjunta con Dirección. Tras terminar esta reunión, los representantes de los mandos abandonan la sala al parecer para tratar temas con el Director Social (Cerdán) incumbentes a los que dicen representar.

Seguimos esta primera reunión la representación obrera y tal como habría correspondido realizar se propone por parte del C.U. (concretamente el hasta entonces Secretario del Comité Arriaga) que se proceda a la elección del Presidente y Secretario así como los miembros del Consejo Laboral. Aquí, y no podía ser antes (era la primera reunión) empieza el rosario de coincidencias:

CERROLAZA (ELA-STV) solicita se aplace los nombramientos de Presidente y Secretario.

CASTILLA (CCOO) está de acuerdo con Cerrolaza.

CABRERO (UGT) está de acuerdo con Cerrolaza y Castilla y pide que se aplacen las elecciones de estos cargos hasta el lunes día 12-12-83 por tener que discutir el tema.

Referente a los miembros que corresponden por centrales al Consejo Laboral no se llega a acuerdo. Mientras por parte del C.U. consideramos que corresponden por relación directa a los miembros en el Comité sin tener en cuenta al segundo colegio ya que en su día Dirección amplió en uno más el número de miembros en el Consejo Laboral para esta factoría siempre y cuando se garantizase (fueran cuales fueran los votos que obtuviesen)

la presencia de un representante de este segundo colegio en el C.Laboral UGT y otros, implícitamente, defendían la postura de que tenían que ser en relación al total de votos (los dos colegios).

Este tema se ha solucionado momentaneamente al corresponder por relación de plantillas dentro de la Empresa uno más para Tafalla.

De tal modo y de cualquier forma que lo quieran hacer, al C.U. nos corresponderían los 4 puestos que en todo momento hemos defendido. Esto supondría, momentaneamente, la ampliación de un miembro más en el C. Laboral por lo cual, Dirección exigió el compromiso de elaborar una normativa de composición del C.Laboral que normalice la situación una vez terminado el convenio.

- Con fecha 12-12-83 y de acuerdo a la petición de retraso de los nombramientos de Presidente y Secretario formulada por los grupos anteriormente citados, se procede a la elección. (El comienzo de esta reunión de Comité se retrasa porque en la sala contigua y al parecer el conglomerado de centrales al que hemos hecho referencia estaba pactando o ultimando detalles para estos nombramientos).

Para Presidente se presentan como candidatos CABRERO y JULIO GRELA. Sale nombrado Cabrero con los votos de los miembros de CCOO, ELA-STV UGT (11 votos). Grela (10 votos) del C.U. Para la elección de Secretario se presenta únicamente Julio Grela y sale elegido con los votos siguientes:

- 10 a favor (C.U.)
- 12 abstenciones (UGT, ELA-STV, CCOO y C.G.C)
- o contra

- El 19-12-83 se procede a la elección (proposición al C.Laboral) del Consejero de Administración correspondiente a Tafalla (anteriormente era Fernández). Para tal cargo se presentan GURREA y CASTILLA. Sale nombrado Castilla (12 votos) de UGT, CCOO, CGC y ELA-STV. Gurrea obtiene 9 votos, todos ellos del C.U.

-- El 2-1-84 tiene lugar el nombramiento de Tesorero (obras sociales). El conglomerado y - al parecer, no le interesa o no ve en el un- puesto rentable (sindicalmente) por lo que - no presenta a nadie. Ante esta actitud, se -- presenta a RECALDE y como único candidato es elegido.

En esta misma fecha se nombran dos enlaces - para el Comité de Seguridad e Higiene (ante- riormente estaban Cañuca y Cabrero). Por par- te del Secretario (Grela) indica que lo idó- neo sería que estos puestos recayeran en mien- bros de las secciones más afectadas en cues- tión de S. e H. -apreciación esta que no fue considerada por el conglomerado-.

Se presentan: Fabo (UGT), Valencia (ELA-STV) Tadeo (CGC) y Cañuca (C.U.). Salen elegidos- Fabo (Moldeo) y Valencia (Reparaciones).

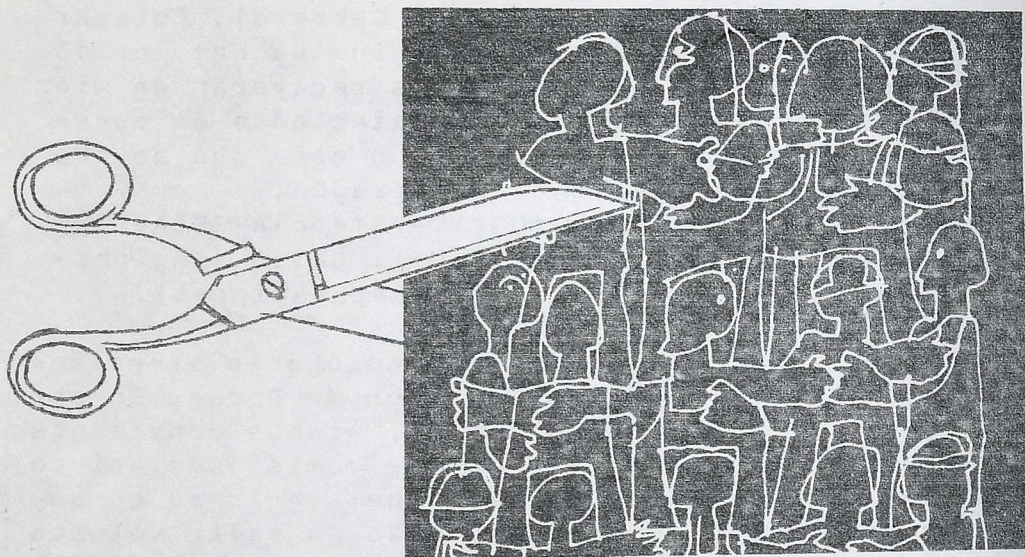
-- El día 23 de enero se procedió a la elección- de miembros para la Comisión de Becas. En es- te tema, por parte del C.U., éramos conscientes de que el desarrollo de las comisiones, así co- mo el del Comité, tenían que seguir su curso, por lo cual acordamos que de no salir volunta- rios tendríamos que seguir llevando esta Comi- sión. No obstante y dada la actitud del conglo- merado estábamos dispuestos, siempre y cuan- do se presentasen voluntariamente, dejarles es- te trabajo.

La Comisión quedó compuesta por: Valencia, Mon- real, Ciércoles y Cabrero.

Tras esta exposición, creemos que sobra el explayarse en más consideraciones dado que la realidad existente y aquí plasmada es suficiente para que todos podamos- hacernos una composición de lugar totalmente correcta. No obstante, deciros que seguiremos con nuestra línea de todos conocida y por la mayoría aprobada, de lucha honrada, abierta y participativa, por los derechos la- borales y sociales así como mantener la dignidad de - la clase trabajadora.

LA RECONVERSION AMENAZA USURBIL

De las informaciones recibidas por nuestros compañeros de Usúrbil y de la propia Dirección, entresacamos el siguiente informe que esperamos os pueda servir para situaros y así poder valorar la gravedad del problema y el intranquilizante futuro que se cierne sobre esta factoría del grupo V.L.



El origen de esta situación podríamos encontrarlo en la decisión tomada por la Empresa sobre el destino de esta factoría que, por motivos coyunturales de mercado, ha tomado la decisión de ir enfocando su producción hacia la laminación en detrimento de la fundición.

A partir de este momento la Empresa concentrará todos sus esfuerzos y sus inversiones en sacar adelante esa idea; pero los planes trazados en principio por V.L. se ven, con el tiempo, truncados por problemas que imprevisiblemente se cruzan en su camino. Llegados a la situación actual V.L. se encuentra con un nuevo tren de laminación a medio montar, con las inversiones para terminarlo paradas después de llevar gastadas fuertes sumas de dinero (461 millones) y lo que es peor en estos momentos sin posibilidad alguna por sus propios medios (según palabras suyas) para terminar este ambicioso proyecto, pues, además del problema del dinero no ve claro la salida al tipo de producción, que por su rentabilidad, estaba destinado este nuevo tren y es la fabricación de rollos de 1.000 a 1.200 kg. en diámetros de 5,5 a 32 mm.

La Empresa ante esta situación, ve como única salida posible la asociación con S.A.Echevarría. Esto les supondría, por una parte, la posibilidad de entrar en los planes de reconversión con el consiguiente acceso a los créditos que la administración ya ha destinado a este sector. Otra de las ventajas que les supondría la fusión con la empresa citada, es el que ambas se complementan perfectamente para el caso citado de fabricación de rollos, pues, mientras una posee las instalaciones más adecuadas, la otra domina y controla el mercado del producto. Esta nueva sociedad llevaría consigo la segregación de Usúrbil del resto de V.L..

Pese a ser esta la salida que Dirección ve como más satisfactoria para sus propios intereses, a nadie se nos escapa la posibilidad real de que Echevarría no acceda a crear esta nueva sociedad, con lo que al problema habría que darle un enfoque totalmente distinto. Si este supuesto se da, la situación (siempre según sus palabras) sería más negra, pues a la falta de disponibilidad económica necesaria para terminar la construcción del nuevo tren, deberíamos añadirle la falta de mercado para introducir el rollo y la prohibición expresa de la administración para montar este nuevo tren con la finalidad mencionada.

Una cosa hemos de tener clara tanto en un caso como en el otro: la reducción de personal parece algo inevitable. Las primeras cifras nos hablan de 135, que en una plantilla de 527 trabajadores supone un 25%.



Resumiendo y ciñéndonos a sus informaciones, esto sería un caos y les obligaría a seguir luchando dentro del campo de producción en el que hoy día se mueven -- (barras y rollos de 16 a 32 mm.), pero advirtiéndoles que las ventajas que hoy día pueden tener a su favor ante la competencia, como puede ser el logro de la colada -- continua, no pasaría demasiado tiempo en quedar anuladas por el previsible avance tecnológico de otros competidores. Sería, por lo tanto, asegurar el trabajo de Usúrbil por un tiempo entre 7 y 10 años, sin poder predecir al cabo de este tiempo el futuro de la misma.

Hasta aquí hemos hablado de los planes de la empresa, importantes para todos sin duda alguna pues queramos o no sus decisiones siempre terminan afectándonos y como ya nos tienen acostumbrados nuestros temores e inquietudes no cuentan para ellos. Sin embargo para nosotros lo verdaderamente importante es la situación en que puedan quedar estos compañeros al final de todo este asunto. Por lo tanto, entre las dos opciones apuntadas ¿cuál de ellas podría ser la más conveniente?. Esto es difícil saberlo, además no somos nosotros los más indicados para decirlo, sino los propios trabajadores. Ellos, en todo momento hasta ahora han dejado claro las cosas que compartimos totalmente: la defensa de los puestos de trabajo y la no segregación del resto de V.L.

Para conseguir estos objetivos indudablemente deberán contar con algo más que sus propias fuerzas y en circunstancias tan críticas como pueden encontrarse, la solidaridad del resto de las factorías jugará un papel primordial.



