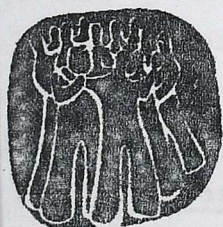


FUSION OBRERA



ALLES: c/ García Goyena 8 bajo
telfono 70 02 12
día de lunes a viernes de 7 a 10

LA HUELGA DE V. LUZURIAGA: UN SERIO AVISO A LA PATRONAL



EDITA
COLECTIVO UNITARIO

NOVIEMBRE 80

23

INTRODUCCIÓN

Para empezar este análisis que tenemos en vuestras manos, de varios aspectos que consideramos de actualidad e importantes en estos momentos de lucha que hemos mantenido, debemos retroceder un poco en el tiempo.

Empezemos por los acuerdos CEOE - UGT, el llamado Acuerdo Marco, el Estatuto del Trabajador.

Los dos acontecimientos están llamados a tener una gran repercusión en el desarrollo de la acción sindical. Ambos acuerdos han sido encaminados a establecer un modelo sindical alejado de las necesidades de la clase obrera y sobre todo dedicados a apoyar al capital ante la crisis.

No olvidemos que el Estatuto recoge todo aquello que venía reclamando la patronal: despido libre, reconocimiento del trabajo a tiempo parcial, facilidad para la regulación y movilidad de plantilla, vía libre al cierre patronal, posibilidad de imponer los aumentos que deseen en los ritmos de trabajo, etc.

Pero para todo esto, necesitaban la cooperación de unas prácticas sindicales que llevasen a la eliminación del sindicalismo de lucha y éste es el sentido que tienen los acuerdos UCD-CEOE-UGT y por lo tanto su culminación en la firma del Acuerdo Marco. No olvidemos lo que contiene dicho Acuerdo en su introducción: "la necesidad de aumentar la productividad de las empresas, en un marco de pag social".

Fácil es deducir de lo antes dicho, los peligros en que se encuentra la clase obrera: sindicalismo -- contrario a los trabajadores, abandono de las actitudes combativas y movilizadoras, política descaradamente agresiva del capital contra la clase obrera.

Una vez que la patronal tenía en sus manos todas las condiciones necesarias, ha pasado al ataque de la clase obrera y ésta, de estar en un constante avance ha pasado a defenderse, porque han contado una y otra vez, con la negativa de las direcciones de -- los sindicatos reformistas a generalizar la lucha. Así hoy, la clase obrera tiene que defender el poder adquisitivo de los salarios, la no aceptación de los planes de reconversión industrial, la negativa a ver se sometidos a expedientes de regulación de empleo, etc. etc. y todo esto con ciertas direcciones sindicales, que siguen dispuestas a aceptar los planes de la patronal sin oponer apenas resistencia.

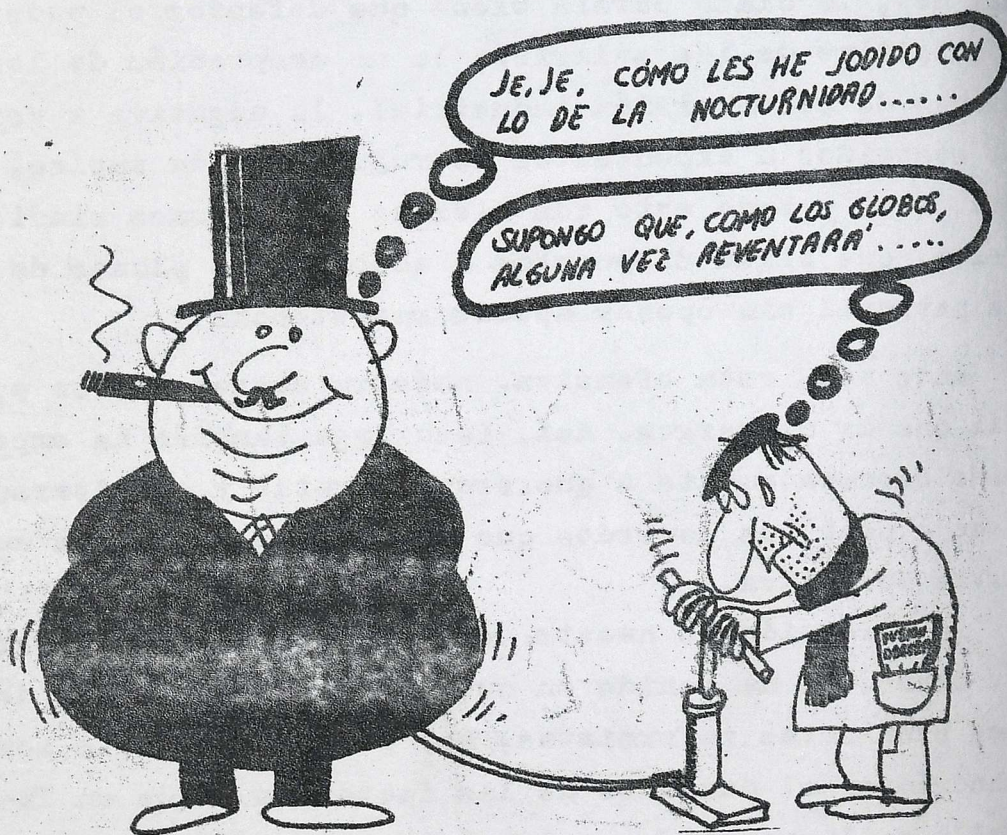
Ante toda esta ofensiva, nuestra empresa no se podía quedar al margen. Así, Luzuriaga también ha empezado descaradamente a querernos apretar y a saltarse poco a poco los acuerdos que tenemos recogidos en nuestra Normativa.

La dirección de nuestra empresa ha cometido un grave error, no ha tenido en cuenta que la corriente de los sindicatos reformistas, hoy por hoy, todavía son minoría en el conjunto de las factorías y que en Tafalla están reducidos a la mínima expresión.

La respuesta de los trabajadores de Tafalla, ha sido contundente y estamos seguros que dirección saca-

rá las conclusiones oportunas de la misma y no sólo de lo ocurrido hasta ahora, sino también de cara al futuro.

No estamos solos en la lucha, recordemos casos importantes de combatividad: AHV, Nervacero, Sefanitro, Crimidesa, Orbeagoze, Michelin, Olarra, etc. También los trabajadores de Luzuriaga han demostrado la intención de colaborar en las reconquistas del movimiento obrero.



LA NOCTURNIDAD

"Luzuriaga te hemos ganado la nocturnidad, paga lo que nos debes".

Este era el texto de la pancarta que nuestros compañeros del Consejo Laboral exhibieron en la puerta de la Delegación de Trabajo de San Sebastián.

Esto es así de real y de cierto, pero, Luzuriaga no paga. Saltándose la sentencia del Tribunal Central, que está clarísima cuando enumera todos los conceptos que entran en lo que nosotros entendíamos por salario ordinario. Dirección ha buscado una falsa salida, diciendo que en la actualidad está pagando por encima del Convenio Provincial y por lo tanto de ahora en adelante meterá en el cálculo de la hora nocturna, los pluses y la antigüedad, pero no así el sueldo complementario, sino solamente el base.

Dirección, generosamente nos ha ofrecido dos opciones. Una es demandar a la Empresa individualmente, posibilidad poco menos que imposible. Al ser -- cantidades menores de 100.000pts. esta demanda debe hacerse por una cantidad fija de pts., lo cual es -- muy difícil por ser una reclamación de tres años atrás. La otra posibilidad es buscar algún organismo que haga de árbitro del caso. Como quien no dice nada, insinuaron que ese árbitro podía ser Consejo General Vasco C.G.V.

Todos sabemos que V.L. es un importante miembro de ADEGUI, sindicato patronal muy allegado al PNV -- mayoritario en dicho C.G.V. Como si al Tribunal Cen

tral, no se le pudiera considerar como árbitro "neutral"?

No debe extrañarnos demasiado esta actitud de la patronal en cuanto a la interpretación y el manejo que hace de las leyes puesto que estas han sido elaboradas y dictadas por ellos mismos en beneficio de sus intereses y si en un momento dado (tal como este) esas leyes u organismos no les sirven a sus fines, se las saltan sin el menor reparo.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Con la llegada del Estatuto de los Trabajadores nos recortaron muchas cosas, entre ellas, el estar los trabajadores en el Consejo de Administración.

El Consejo Laboral ha intentado siempre volver pero nunca encontraba una respuesta satisfactoria, hasta que ahora y con la nueva petición de regularización por parte de Dirección y argumentándole que no podíamos aceptarla si no conocemos la situación financiera de la Empresa, ha aceptado y no en el Consejo de Administración sino en la Comisión Reducida o "consejillo", que es donde parece se toman las decisiones.

De todas maneras no nos podemos hacer a la idea de que ha sido un regalo generoso de Dirección porque no nos tiene acostumbrados a eso.

¿ No será que esta huelga le resultaba incómoda y tiene que hacer sus pequeñas concesiones?.

De todas maneras nosotros pensamos que si, pues ante una negativa tan rotunda como nos ha dado siempre no encontramos otra justificación.

LAS ASAMBLEAS

Si algo vale la pena resaltar en este conflicto - es la forma como se han desarrollado las Asambleas. Estas, van ganando continuamente en asistencia, participación, respeto, profundización y vinculación de todos al resultado mayoritario. Lo curioso es que las pocas diferencias que ha habido sobre los motivos -- del paro han sido siempre cuestión de forma, puesto que en el fondo, estábamos todos de acuerdo ! Que pasada se pegó el Director General cuando dijo en su carta que no se había tomado la decisión de forma democrática!

Pocas veces se han dado decisiones tan unánimes - en una huelga.

Todo el que quiso se manifestó dentro de una total corrección. Incluso en las largas y tensas intervenciones de Cruz en la última Asamblea hubo un respetuoso silencio, no obstante la mala leche que había almacenada por la actuación de este compañero.

Con la experiencia de estos días, se afirma nuestra confianza en la Asamblea como parte fundamental del movimiento obrero y órgano principal del Sindicato de clase, del sindicalismo revolucionario.

«LA DIRECCION DE V.L. CRITICA LA FORMA DE TOMAR DECISIONES EN LA ASAMBLEA.?»

SI, PERO CUANDO ELLOS TOMAN UNA DECISION IMPORTANTE.....

¿DE QUÉ FORMA NOS PIDEN QUE VOTEMOS?



ASUNTO CRUZ

En el asunto del compañero Manuel Cruz se demostró cómo la Asamblea puede ser instrumento de crítica y denuncia a comportamientos que vayan contra los intereses de la mayoría. No vamos a sorprendernos de lo que ahora haga el compañero Cruz. Lo conocemos desde hace ya bastantes años. Todos recordamos cómo sus incursiones en el sindicato de V. Luzuriaga y su participación en las Asambleas no fueron más que para frenar las luchas de aquellos difíciles años.

Los primeros intentos organizativos fue coordinar (tenemos prueba de ello) al sector que se oponía a la corriente mayoritaria y luchadora que entonces se agrupaba en torno a las crecientes ~~Sindicatos~~ ~~Corrientes~~ convertidas hoy en Colectivo Unitario. Luego, se fue a la UGT, mas por oposición que por devoción. Dentro de UGT y en la crisis actual que atraviesa este sindicato, ha apostado como siempre por el sector más reaccionario en contra de sus propios compañeros que intentan hacer una UGT más ligada a los intereses de la clase y menos servil a los intereses de la derecha. Pero Cruz, apuesta por la derecha. Y por el PSOE. A nadie se le oculta que su verdadero interés está en trazar los escalones de la política de la mano del PSOE, partido que se le puede llamar de todo menos de izquierda. Por todo ello no nos extrañan sus comportamientos.

Tuvo razón cuando dijo que él representaba a un sector de la Asamblea. Aunque sea el mas minoritario y reaccionario eso es cierto. Tuvo razón cuando él dijo que tenía derecho a reunirse con quien quiera, pero no por ello deja de ser indignante, no sólo sus pactos con ELA-A (¡ay los puestos de Consejero...!) sino que incluso después de todo lo que aguantó en la Asamblea, esa misma noche estuvo Cruz, Sánchez y alguno más en el propio chalet de Campos, representante del Sindicato de Mandos que tan desgraciadas actuaciones ha tenido contra la Asamblea de Trabajadores.

Páeto o simple reunión de amigos?

Sin embargo, lo más denunciado y que no se puede permitir es que acudan a negociar con Dirección personas que no están identificadas con el mandato de la

Asamblea y que se abstienen a la hora de firmar -- un acuerdo del Consejo Laboral solidarizándose con -- la postura de Tafalla. Y que en la Asamblea ponen -- por testigo a Dirección (sí, a Dirección) de lo luchador que es uno en la Mesa de negociación.

Se habla siempre de respeto a las minorías. Ya va siendo hora que se respete a las mayorías

SINDICATO DE CUADROS Y MANDOS: UNA VERGÜENZA

El cinismo y la malasombra de algunos empleados -- está colmando nuestra paciencia. Sobre todo los que manejan el asunto desde el Sindicato de Cuadros y -- Mandos han demostrado que son los "perricos falderos" de Dirección al emplear sus propios argumentos contra nosotros y dándonos una intencionada publicidad para desprestigiar la huelga que hemos protagonizado Sin duda, Dirección premiará largamente la fidelidad de tan buenos siervos, pero que no se hagan demasiadas ilusiones, que en época de vacas flacas la patronal se suele olvidar de estos favores y entonces no se casará con nadie.

Se quedarán sin su posición y sin dignidad que todavía es peor.

Aunque en la Asamblea y por el Comité de Fábrica ya se ha contestado a su escrito, vamos a referirnos a un punto. Según el Sindicato de Mandos los trabajadores en huelga no tenían una información exacta de lo ocurrido y hacía llamamiento a los que sabían la realidad y "tenían influencia para que cesase en mantener la huelga". Claro, la verdad no puede ser propiedad de cientos de obreros incultos y maleducados que se agrupan en tumultuosas Asambleas. Los que lo saben -- todo es esa élite intelectual que componen algunos -- empleados y que miran despectivamente a la chusma, -- desde las alturas de sus cargos en la Empresa.

Lo que no comprendemos es que si los representantes de los Cuadros y Mandos no cumplen los acuerdos

del Comité de Empresa, ni convocan las reuniones --- aparte del resto de la fábrica, si algunos no hacen mas que enterarse de lo que se habla en el Comité -- para después criticarlo, si no aportan absolutamente nada al conjunto de trabajadores ¿ Qué hacen en el Comité de Empresa?

Habrá que empezar a aplicarles el slogan que se hizo famoso en todo Euskadi, referido a una gentuza de su misma catadura: "Que se vayan".

FIN DE LA HUELGA

Transcurridos seis días de huelga bastantes compañeros pensábamos que había sido suficiente respuesta a Dirección y que se habían cumplido los objetivos principales que nos planteamos al principio. La Empresa había recibido un serio aviso, la huelga había sido un éxito de unidad t organización y una actitud responsable hizo que el Colectivo Unitario, junto -- con otros compañeros, propusiera la vuelta al trabajo con una serie de condiciones, entre ellas la de volver a saltar en el caso de continuar Dirección con su política de imposiciones.

Algunos compañeros algunos de ellos de la combativa base del Colectivo, se manifestaron en proseguir algún día más, pero creemos que la voluntad de la mayoría era clara, y a Dirección hay que demostrarle -- que hay, además de fuerza, organización.

Ese regreso masivo al trabajo (; Y a mano alzada Sr. Director!) era la mejor prueba de que se volverá a salir cuando sea necesario responder a otra agresión de la Empresa.

La propuesta que se hizo de paro de dos horas en todas las factorías se perdió en Lasarte por un sólo voto. La actuación rúcana de UGT dando la razón a Dirección pudo con la propuesta del resto de centrales. En Pasajes se aprobó el paro y en Tafalla, el importante cambio de postura de Dirección hizo que se reconsiderase la decisión anterior y no se llegó al paro.

El cambio de Dirección llegó tras un día de intensas y duras negociaciones con el Comité. Por la mañana, Dirección, avisó que se iba a continuar en el LUDWING con su criterio anterior y a la tarde, cuando el Comité iba a plantear de nuevo el paro, llegó la propuesta de que había otro operario hasta que decidiese el asunto Delegación de Trabajo, lo cual fue aceptado por nuestros representantes. También se hubiese aceptado eso ocho días antes y nos hubiésemos evitado todos la huelga.

Esa era la misma propuesta que dos semanas antes había propuesto el COMITÉ y Dirección no quiso entonces aceptar.

Una vez mas, la movilización había dado sus frutos. ¿Qué sentido tienen ahora aquellas primeras intervenciones en la Asamblea de los que decían que parando le hacíamos un favor a la Empresa?

Por último, comprendemos que Dirección diga en su última nota que su postura no ha cambiado. ¿Qué va a decir la Empresa?. Preguntemos a los compañeros del LUDWING y que digan si Dirección ha cambiado o no la postura.



CONCLUSIÓN

Creemos que Dirección debe aprender de lo que se ha demostrado en esta huelga. Luzuriaga S.A. puede optar por la política de recortes que está llevando la patronal en Euskadi. Puede seguir intentando aumentar la productividad a base de atornillar más los tiempos a los currelas. Puede azuzar a sus latigueros para que obtengan más rendimiento de nosotros etc. -

Posiblemente todo esto lo vaya consiguiendo e imponiendo poco a poco. Pero de una cosa tiene que ser muy consciente: Le va a costar muy caro. Tan caro -- que quizás no le sea rentable.

A nivel sindical le diremos a Dirección que puede seguir manejando contra nosotros esos títeres agrupados en el denominado Sindicato de Cuadros y Mandos.

Puede también manipular con sindicatos reformistas reconociéndoles representatividades a cambio de frenazos en las luchas. Es lo mismo. De sobra sabe Dirección cuál es la postura mayoritaria de la Asamblea que apoya al Comité. Además, un hecho importante: más de la mitad de los que trabajamos de buzo en esta factoría pertenecemos a una misma organización sindical y (aunque nos quiten los papeles de la cartelera) vamos a seguir en la brecha.

En resumen compañeros una buena lucha y un buen resultado que ha hecho que el esfuerzo haya valido la pena.

!!!! SALUD Y UNIDAD !!!!

Tafalla, 24 de Noviembre de 1980

COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES "FUSION OBRERA"