

FUSION OBRERA



LOCALES: c/ García Goyena 8 bajo
Teléfono 70 02 12
Abierto de lunes a viernes de 7 a 10

EXTRA

**Accidente mortal
en Victorio
Luzuriaga, de
Tafalla**

PAMPLONA (EGIN). -
Ayer, a la una y cinco minutos
del mediodía se produjo un ac-
cidente laboral en la empresa
Victorio Luzuriaga de Tafalla,
resultando muerto el joven de
27 años Pedro Mari Chocarro
Chocarro, natural de Berbin-

**última
hora**

**NOTICIAS SOBRE LA SITUACION
Y EL CONSEJO LABORAL DE
VICTORIO LUZURIAGA.**

rompió por causas desconoci-
das hasta el momento. El
horno mencionado causó
la muerte de dos trabajadores de la
empresa.



EDITA
COLECTIVO UNITARIO

OCTUBRE 80

21

Informe

El Consejo Laboral celebró recientemente una reunión/ para recibir información como es habitual cada tres meses.

En esta ocasión existían unas situaciones que una vez tratadas en el Consejo Laboral, nos impulsan a sacar este boletín informativo para el general conocimiento de todos los trabajadores.

Como la reunión fue larga, con temas que consideramos de importancia y al mismo tiempo variados pasaremos a exponerlos en varios apartados.

Situación de la Empresa

- PASAJES: Como es de todos conocido, a principios del mes de Septiembre esta factoría entró en una regulación de jornada que suponía para 140 compañeros una disminución — del 33 % del tiempo de trabajo durante 6 meses. Después de varias asambleas y muchas negociaciones con la Dirección, — se aceptó la regulación, considerando que ésto sería suficiente para que la factoría saliese de la situación momentánea de crisis en que estaba metida.

Con gran sorpresa de los trabajadores de Pasajes, a — principios de este mes de Octubre la Dirección gestionó — sin contar con el Comité de Empresa la ampliación de la regulación del 33 % actual al 50% para los mismos 140 compañeros. Ante estos hechos, el Comité de Empresa de Pasajes — recurrió a la Delegación de Trabajo, y esta reconoció que — no era posible dicha ampliación sin una nueva negociación — con los trabajadores.

- TAFALLA: La situación en nuestra factoría, es conocida por todos dada la información que regularmente se viene dando en el tiempo de bocadillo.

A título de recordatorio diremos que en el mes de Septiembre, Ford suprimió en un principio todo el pedido de — ese mes en culatas, asimismo 2.677 bloques y 8.893 volantes, lo que suponía una reducción de 752 toneladas. Bien —

es verdad que a continuación reconsideró su postura y los pedidos de culatas que tenía previstos para fin de año — los repartió entre todos los meses que quedan y de esta forma parece ser que la reducción será algo mas llevadera.

A raíz de todos estos hechos con la Ford, la Dirección General de V.L. se movilizó alarmada y llegó a ciertos — acuerdos que intentaran paliar en lo posible la merma de pedidos de esta Casa de automóviles. Pero lo que nos preguntamos es porqué no se iniciaron antes las gestiones — oportunas, ¿ pues a que se espera? ¿ a ver las orejas al lobo?.

- HUESCA: Esta factoría de V.L. terminó una regulación de empleo el día 19 de Mayo de este año. Pues bien, a pesar del poco tiempo transcurrido ya Dirección está hablando de la gran acumulación de stok que tienen, al igual que la vez anterior, se lamentan de que tienen muchos impagos y del deterioro del mercado de los fabricados de esta factoría. ¿ Quiere ésto decir que existe un nuevo intento de regulación de empleo ?.

- LAMINACION: En esto, la Empresa es muy parca y lo único que dice reiteradamente es que los precios de venta no compensan los costos. Por favor formalidad, que nadie fabrica para perder dinero.

Ante todo ésto el Consejo Laboral confeccionó un planteamiento y un comunicado a todos los trabajadores (expuesto en nuestros tableros del Comité de Empresa) y se lo entregó a Dirección General para que conociese nuestra valoración de los hechos antes expuestos.

Por nuestra parte, iniciamos una pequeña valoración de los hechos.

No podemos por menos que iniciarla con la crisis capitalista y en particular con la crisis económica del Estado Español. :

- Que ofrece un volumen de paro elevado.

- Presenta una inflación doble que la media de los países del Mercado Común.
- Arrastra un déficit estructural de la balanza Comercial.
- Mantiene una crisis sectorial muy importante, sobretodo en la industria siderúrgica y naval.

Frente a la profunda crisis, el capitalismo español no tiene un amplio margen de maniobra y su único recurso es -descargar la crisis sobre la población trabajadora. Y esto lleva inevitablemente a una política de paro masivo.

El aumento del paro es consecuencia del bajo nivel de crecimiento económico, pero también es una acción CONSCIENTE de los capitalistas que va encaminada al abaratamiento de los costes de producción y al consiguiente incremento de los beneficios de las Empresas.

Como es lógico, tratan de convencer a los trabajadores de que el paro sólo puede ser resuelto a través del aumento de la productividad. Aumento que se viene logrando por la reducción de los trabajadores y el aumento de los ritmos de trabajo.

A todo lo antes expuesto, no es indiferente Luzuriaga y por supuesto también le afecta de lleno. Como los aumentos de los ritmos de trabajo ya no son factibles en nuestra Empresa, porque es algo que lo puso en práctica hace tiempo y hoy están llevados al máximo, sólo les queda la otra salida. Salida, que no es posible, que empiece por regulaciones de empleo en sus factorías y ¿ a qué nos puede llevar inexorablemente ?.

Unamonos todos lo más posible y estemos atentos a luchar por nuestro derecho más elemental, que es el derecho al mantenimiento del puesto de trabajo.

Consejo de Administración

Los trabajadores de V. Luzuriaga hemos estado presentes en el Consejo de Administración con cuatro representantes del personal (dos por acciones de la serie " D " y dos por representación social), hasta hace poco tiempo en que quedaron reducidos a dos por obra y gracia de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores.

A pesar de no estar de acuerdo con la reducción de dos representantes en el Consejo de Administración y así manifestarlo reiteradamente a la Dirección General, ésta se ha mantenido inflexible acogiéndose al antes mencionado Estatuto.

Actualmente, al quedarnos definitivamente con dos consejeros se ha planteado un problema en el que parece ser que tiene muchos intereses creados Dirección, y que debemos dividirlo en tres partes para hacernos una composición exacta de lo ocurrido:

- a) Hasta este momento, los Consejeros de Administración por la parte de los trabajadores los elegía directamente el Consejo Laboral y se los proponía al Consejo de Administración y éste organismo en reunión normal aceptaba a los miembros elegidos (hecho acaecido en todas las ocasiones sin ningún problema).
- b) Los Consejeros, en representación de los trabajadores cesaban automáticamente en el Consejo de Administración al producirse nuevas elecciones al Comité de Empresa y Consejo Laboral.
- c) Actualmente, de los dos miembros que nos quedaban en dicho Consejo uno pertenecía a Pasajes y el otro a Tafalla.

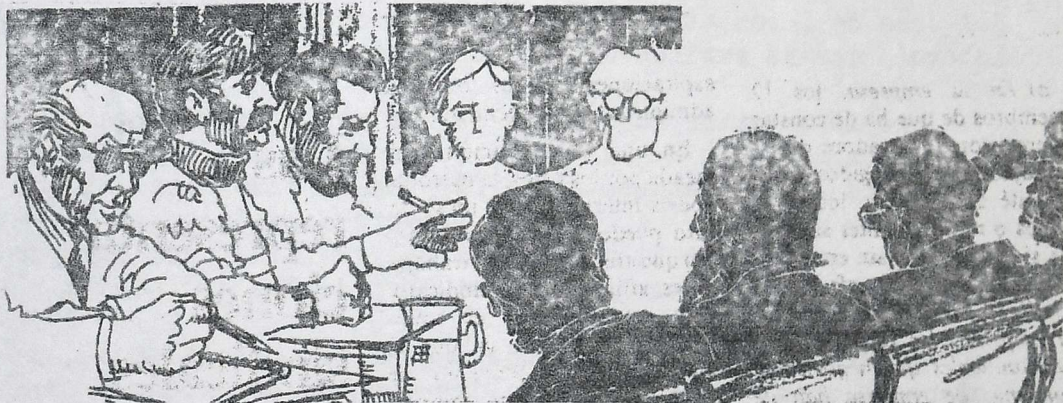
Al producirse nuevas Elecciones Sindicales en Guipuzcoa quedaba cesante en el Consejo el compañero de Pasajes, y como consecuencia de ello, en la última reunión del Consejo Laboral, procedía elegir un nuevo miembro para el Consejo de Administración.

Una vez aclarados los puntos anteriores, pasemos a ver lo que ocurrió en el Consejo Laboral.

Cuando se iba a proceder a la elección, del varias veces mencionado miembro del Consejo, y viendo por parte del hasta ahora Consejero que la votación no le iba a ser favorable (es importante aclarar que éste compañero es miembro de ELA-STV (A).), por no estar la mayoría del Consejo-Laboral de acuerdo con su forma de proceder, el compañero de ELA-STV (A) pidió a Dirección General los Estatutos de Elección, Estatutos del año 1.958 y que NUNCA se habían utilizado.

Dirección se apresuró a desempolvar los Estatutos y comunicarnos que el Consejero de Tafalla (el compañero Julio Grela) quedaba cesado por no pertenecer al Consejo-Laboral. ! Todo esto cuando lleva ya un año como Consejero!

Afirmando Dirección que había que proceder a la elección de dos Consejeros de entre y por los accionistas miembros del Consejo Laboral.



Conclusión: Por obra y gracia del interés de Dirección en que siga siendo Consejero el miembro de ELA-STV (A) Sr. López Etxezarreta, Tafalla se queda sin ninguna representación en el Consejo de Administración. ¿ Es esto jugar limpio ?.

Una última cuestión: Dirección nos comunicaba el cese de nuestro compañero de Tafalla SIN HABERSE REUNIDO EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

¿Existen acuerdos entre ELA-STV(A) y UGT?

La anterior pregunta responde a los acuerdos que parece existen entre el compañero de ELA-STV (A), al que se hace referencia en el anterior artículo y un compañero de UGT de Tafalla en el Consejo Laboral.

Decimos que parece existen, porque indudablemente no —pregonan los puntos en que estén de acuerdo, pero hay hechos muy significativos como son! que el miembro de UGT en todas y cada una de las votaciones del Consejo Laboral vota con el compañero de ELA-STV (A), aún en contra de los posicionamientos que se lleván del Comité de Empresa de Tafalla. Cuando ELA-STV (A) pide un receso el primero en sumarse a la reunión que mantienen aparte es el compañero de UGT; y con razones de este tipo podríamos seguir enumerando muchos — más. Otro ejemplo es el comunicado recientemente aparecido — en conjunto, que oculta la realidad y los verdaderos motivos del cese de Lopez Etxezarreta como Secretario del Consejo de Laboral, que ya explicamos más adelante.

Pero lo anterior no dejaría de ser más o menos significativo o anecdótico sino existiese cosas mucho más importantes para todos los compañeros de la fábrica. Y como ésto si que entendemos que es grave, vamos a pasar a clarificar en la — medida de lo posible la línea sindical que mantienen hoy por hoy ELA-STV (A) de Pasajes y el miembro de UGT de Tafalla.

En otro artículo de este mismo escrito comentábamos los — intereses creados que tiene la Dirección de Luzuriaga, y estos intereses hoy por hoy, pasan por éstos miembros del Consejo Laboral; y ésto es claro porque la intención de Dirección es intentar el debilitar a las otras fuerzas sindicales (CCOO. de Pasajes y Usurbil, Colectivo Unitario de Tafalla y — a los independientes que no siguen la línea de ELA-STV (A) y UGT.

Estas Centrales Sindicales y los miembros de ellas en el Consejo Laboral de manera principal, están de acuerdo con — Dirección en que:

- La política de Luzuriaga frente a la crisis es en general la que corresponde a la actual situación.

- Tienen por norma un comportamiento sindical en que se debe evitar la movilización de los trabajadores (recordar el último convenio, es sólo un mínimo ejemplo)
- Practican un sindicalismo de servicio al gran capital en contra del sindicalismo de movilización y organización de la clase obrera.
- Quieren reducir a elemento poco menos que decorativo, a los Comités de Empresa y Consejo Laboral en favor de que las secciones sindicales negocien todo.

Cómo es lógico y ante esta situación, la Dirección de Luzuriaga les apoya en todo lo que puede, y esto es normal porque la política de Dirección consiste en utilizar a los miembros de ELA-STV (A) y a los de UGT, como palanca para conseguir un comportamiento sindical que apuntale la política de Luzuriaga ante la crisis y la necesidad capitalista de la Empresa.

Todo esto nos lleva a unas conclusiones muy importantes con gran repercusión en el Movimiento Sindical de la Empresa que son:

- 1.- Un mayor debilitamiento del movimiento obrero, con claras tendencias conservadoras y una aceptación de la política de la derecha.
- 2.- Un sometimiento de las organizaciones sindicales a la derecha y al gran capital.
- 3.- Una aceptación de que la política de la burguesía es la única posible.
- 4.- Plantearse únicamente las reivindicaciones que V. Luzuriaga esté dispuesto a conceder.

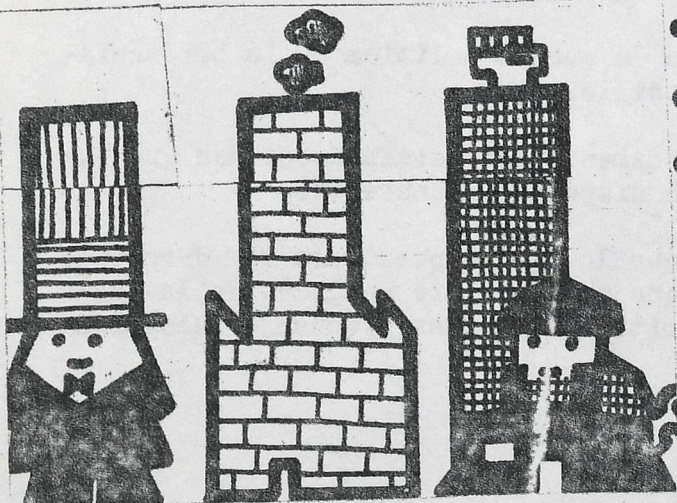
Somos conscientes que lo aquí expuesto es muy duro pero también sabemos todos que es la triste realidad de lo que está pasando en los Comités de Empresa y Consejo Laboral de V. Luzuriaga.

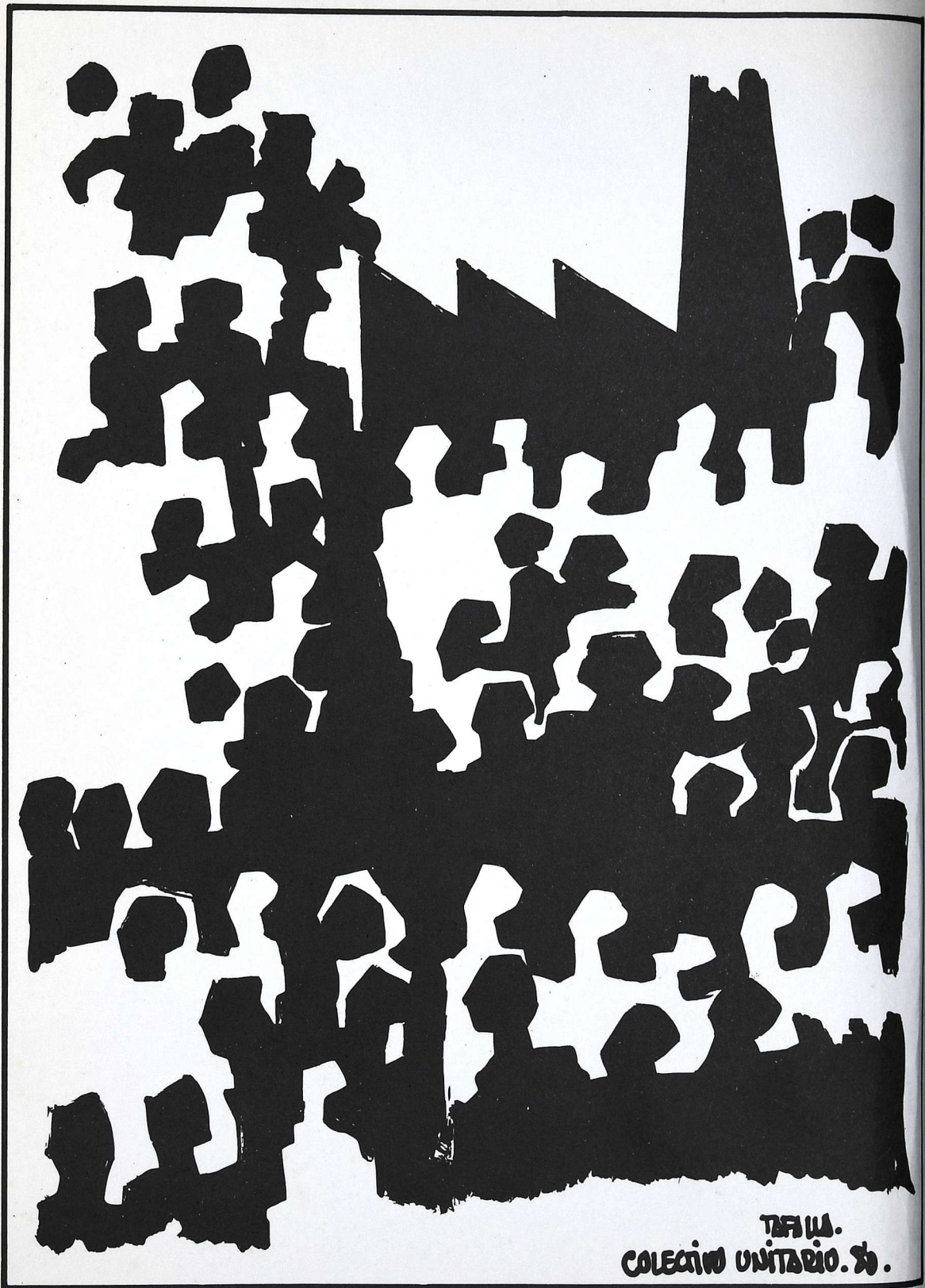
En más de una ocasión teníamos preparados escritos de denuncia en los términos que aquí se exponen pero por intentar mantener una unidad que ahora hemos visto que no es posible, no los hemos publicado. Pero hoy tal y como están las cosas es fundamental que todos sepamos por donde caminamos unos y otros, porque es tremendamente peligroso el camino que comparten ELA-STV (A) y el miembro de Tafalla de UGT, y que nos llevaría irremediabilmente al desánimo y la frustración de todos los trabajadores de Luzuriaga.

En otro orden de cosas, tenemos que decir que el compañero de ELA-STV (A) López Etxezarreta era hasta el momento Secretario del Consejo Laboral. Actualmente y al tener que elegir nuevos Secretarios del Consejo Laboral y dado todo lo expuesto anteriormente y la gran importancia que tiene el Secretario, hemos considerado que con su manera de hacer en el terreno sindical no podía seguir manteniendo el mismo puesto. Más de la mitad del Consejo Laboral (CC.OO. de Pasajes y Usurbil, Colectivo Unitario, ELA-STV de Usurbil, Independientes de Tafalla y LAB de Pasajes) hemos coincidido en votar a un sólo Secretario del Consejo Laboral y que indudablemente la votación no podía recaer en el mismo miembro que tenía el cargo hasta ahora. Estando convencidos, por nuestra parte, que con ésta decisión hemos sido consecuentes en la defensa de los intereses de los trabajadores.

INFORME DE LOS COMPAÑEROS DEL COLECTIVO UNITARIO EN EL CONSEJO LABORAL:

- JOSE RAMON FERNANDEZ
- JOSE MARIA OJER
- JUAN JOSE MARCO





TAFILA.
COLECCIÓN UNITARIO. 80.