

BOLETIN CONDIESEL

ORGANO INFORMATIVO DEL COMITE DE FABRICA Y PORTAVOZ
DE LIBRE EXPRESION DE LOS TRABAJADORES

U.F.A.B.
C.E.D.O.C.
Donatju
E. Camille

P.V.P. 35 Ptas. Marzo-Abril-81 Núm. 46



*apuntes sobre el viaje a
Inglaterra*

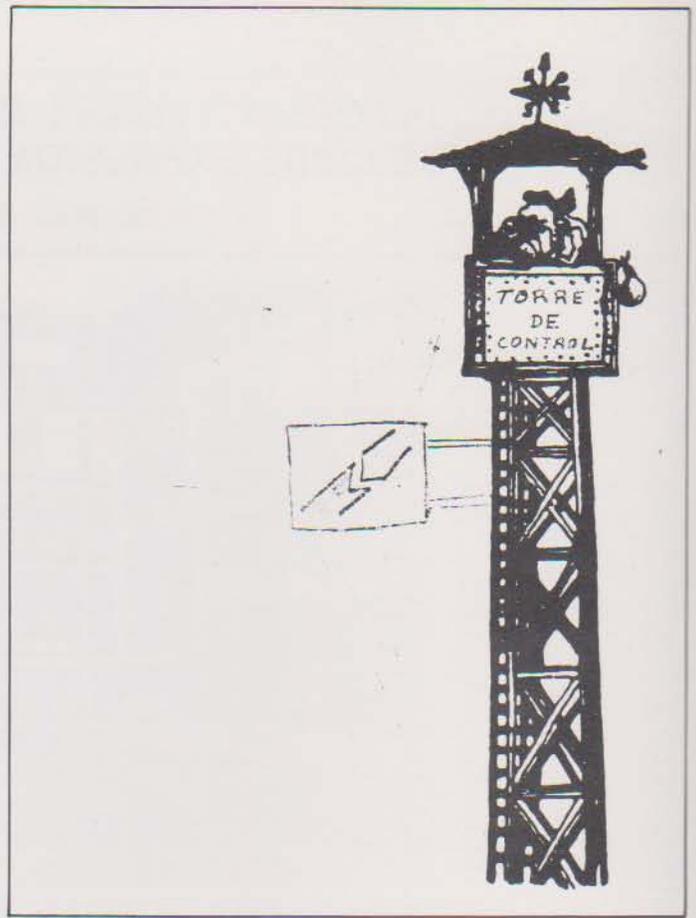
Sabías que...

-Un gallego le dijo a otro gallego: Compañeiro, has visto a Fulano, que es del Comité de Empresa?

-No, no lo he visto. ¿Para qué lo buscas?

Para decirle que si la Empresa me da 5 millones de pesetas, cojo la cuenta y me voy a la tierra.

Mira, paisano, yo creo que te quedas cortiño, pedir por pedir, pide por lo menos 15 o 20 millones, que para rebajar siempre estarás a tiempo.



Torre de Control de tiempos muertos (modelo patentado CAV Condiesel)

SUMARIO

Sabías que...	pag. 2
Editorial	3-4
El Paraíso Automático y la ideología "Chip"	5-6-7
1º de Mayo 1981	8-9
Apuntes sobre el viaje a Inglaterra	10-11
La Coordinación, como necesidad y objetivo	12

NOTA:

Este número del Boletín corresponde a los meses de Marzo-Abril; ello supone que, con el abono pagado, se cubrirá también el número del mes de Mayo.

Editorial

Tal como se informó en las secciones, la Dirección tuvo especial interés en dar al Comité de Empresa una conferencia sobre los planes y necesidades de la Multinacional, para dos años vista.

De dicha Conferencia, no vamos a explicar su contenido, puesto que de él ya se ha informado, además de que no aportó cosas diferentes de las que ya sabíamos o habíamos analizado a partir del proceso del Expediente.

Por lo tanto, la idea de esta Editorial es manifestar las impresiones que de ella se pueden sacar.

En primer lugar, es clara la intención por parte de la Dirección de la Multinacional de ofrecer una imagen coherente a los planes de reestructuración que el Grupo Lucas está desarrollando desde Octubre en la mayoría de sus factorías.

Pretenden con ello que los trabajadores participemos de su lógica empresarial y aceptemos como necesarias las medidas argumentadas, a fin de salir "todos juntos" de la difícil —según ellos— situación coyuntural.

Como modelo a imitar, se nos ha presentado el integrado sistema de producción japonés

Decimos "integrado" porque el sistema de trabajo allí establecido consiste en una entrega total al trabajo y a la rentabilidad de la empresa, como si los beneficios y el producto elaborado fuesen en beneficio igualitario para toda la sociedad. Con esto no queremos decir que todos los trabajadores nipones lo acepten (no todos cantan el Himno ni hacen gimnasia antes de entrar a trabajar).

Es evidente que lograr una reducción de gastos inútiles, eliminar al máximo los tiempos muertos, elaborar entre todas nuevas ideas para mejorar la calidad y la producción, en definitiva, hacer más rentable los procesos de trabajo es un objetivo bueno.

El problema está, como siempre, en quien se lleva el beneficio de ello.

En una sociedad como la nuestra, incluida la japonesa, donde la injusticia social es la ley, la inflación supera el crecimiento de los salarios, las deficiencias de la medicina, la enseñanza y los equipamientos están en el orden del día y, finalmente, donde el paro está en aumento y la seguridad en la permanencia de los puestos de trabajo está en

peligro, ¿Cómo podemos aceptar hacer más rentable la empresa si, al final, los beneficios se los llevará el mismo?

En la conferencia quedaron claras las exigencias que habíamos de aceptar, pero en ningún momento aparecieron posibles contrapartidas que mejorasen nuestras condiciones de trabajo, sino todo lo contrario, se insinuó que, a largo plazo, con menos personal, si no aumentaban las ventas, se podría ser más rentable.

La empresa, con esta perspectiva, pedía "**La colaboración de todos, puesto que cada uno tiene algo que aportar, ya que un problema de la empresa no es problema del otro, sino mi problema**".

El Comité creemos que la Empresa confunde "colaboración" con "sumisión", ya que lo que no está dispuesta a aceptar es que las decisiones no vengan de arriba y que la Dirección es quien tiene la última palabra, gracias al Principio de Autoridad que por encima de todo pretenden conservar inmaculado.

Prueba de ello fue en la propia conferencia, donde ni tan siquiera se habían planteado la posibilidad de debate y aceptación de sugerencias por nuestra parte, argumentando la Empresa que únicamente exponía los hechos y que cada uno sacara sus conclusiones.

Colaborar, en el diccionario, quiere decir: dos que se ponen de acuerdo sin imposiciones. La Dirección pretende imponer paso a su plan, pidiendo su aceptación sin admitir otra posibilidad de actuación. Cuando los trabajadores nos opongamos a alguna de estas medidas, por no compartir su necesidad, nos dirán que queremos hundir la Compañía.

Los trabajadores siempre estaremos dispuestos al diálogo y negociaremos tantas medidas como hagan falta siempre y cuando vayan en beneficio de la mayoría o, al menos, no supongan un deterioro en las condiciones de trabajo para nadie.

Estamos convencidos de que la rentabilidad de los procesos de trabajo se logrará cuando los beneficios y el producto de este trabajo esté programado y dirigido por y para el conjunto de la sociedad. Ese día no habrá ni gastos, ni tiempos, ni stocks inútiles.

ESE DIA, SERA LA SOCIEDAD SOCIALISTA

Editorial

Tal i com es va informar a les seccions, la Direcció tingué especial interès en donar al Comité d'Empresa una Conferència sobre els plans i necessitats de la Multinacional, per a dos anys vista.

De l'esmentada conferència no explicarem el seu contingut, donat que el mateix ja ha estat informat, ademés de que no s'aportaren gaires coses diferents de les que ja sabíem o havíem analitzat a partir de procés de l'Expedient.

Per tant, la idea d'aquest Editorial és manifestar les impressions que d'ella es poden treure.

En primer lloc, és clara la intenció per part de la Direcció de la Multinacional d'oferir una imatge coherent als plans de reestructuració que el Grup Lucas està desenvolupant des de l'octubre en la majoria de les seves factories.

Amb això pretenen que els treballadors participem de la seva lògica empresarial i acceptem com a necessàries les mesures argumentades, per tal de sortir "tots junts" de la difícil —segons ells— situació conjuntural.

Com a model a imitar, se'ns ha presentat l'integrat sistema de producció japonès:

Diem "integrat" perquè el sistema de treball allí establert consisteix en un lliurament total al treball i a la rendibilitat de l'empresa, com si els beneficis i el producte laboral anessin en benefici igualitari per a tota la societat. Amb això no volem dir que tots els treballadors japonesos ho acceptin (no tots canten l'himne ni fan gimnàs abans d'entrar a treballar).

És evident que, aconseguir una reducció de despeses inútils, eliminar el màxim els temps morts, el·laborar entre tots noves idees per a millorar la qualitat i la producció; en definitiva, fer més rendible els processos de treball, és un objectiu bo.

El problema està, com sempre, en qui s'emporta el benefici d'això.

En una societat com la nostra, inclosa la japonesa, on la injustícia social és la llei, la inflació supea el creixement dels salaris, les deficiències en la medicina, l'ensenyament i els equipaments estan a l'ordre del dia i, finalment, on l'atur està en augment i la seguretat en la permanència dels llocs de treball està en perill. ¿Com podem acceptar fer més rendible l'empresa, si al final, els beneficis se'ls emportarà el mateix?

A la conferència varen quedar clares les exigències que havíem d'acceptar; en cap moment, però, varen aparèixer possibles contrapartides que milloressin les nostres condicions de treball, ans al contrari, hom insinuà que, a llarg termini, amb menys personal, si no augmentaven les vendes, es podria ésser més rendible.

L'empresa, amb aquesta perspectiva, demanava "*La col.laboració de tots, donat que cada hom te alguna cosa que aportar, ja que un problema de l'empresa no és un problema d'altri, sinó el meu problema*".

El Comité creiem que l'empresa confon "col.laboració" amb "sumissió", ja que el qui no està disposada a acceptar és que les decisions no vinguin de dalt i que la Direcció és qui ha de tenir la darrera paraula, gràcies al principi d'autoritat que, per damunt de tot, pretenen conservar immaculat.

Prova d'això fou en la pròpia conferència, on ni tan sols s'havien plantejat les possibilitats de debat i acceptació de suggeriments per part nostra, aug-

mentant la seva acceptació de suggeriments per part nostra, argumentant l'empresa que únicament exposaven els fets i que cadascú tregués les seves conclusions.

Col.laborar, en el diccionari vol dir: dos que es posen d'acord sense imposicions. La Direcció pretèn d'imposar pas a pas el seu plan, demanant la seva acceptació sense admetre altres possibilitats d'actuació.

Quan els treballadors ens oposem a alguna d'aquestes mesures, per no compartir la seva necessitat, ens diran que volem enfonsar la Companyia.

Els treballadors sempre estarem disposats al diàleg i negociarem tantes mesures com calgui, sempre i quan vagin en benefici de la majoria o, almenys, no suposin un deteriorament en les condicions de treball per a ningú.

Estem convençuts que la rendibilitat dels processos de treball s'aconseguirà quan els beneficis i el producte d'aquest treball estigui programat i dirigit per i pel conjunt de la societat. Aquest dia no hi hauran ni despeses, ni temps, ni stocks inútils.

AQUEST DIA SERÀ LA SOCIETAT SOCIALISTA

EL PARAÍSO AUTOMÁTICO Y LA IDEOLOGÍA "CHIP"

ARTEMIO J. BAIGORRI

Reproducimos un artículo de la Revista "Bicicleta", nº 37, correspondiente a Marzo - 81, que con el título "El paraíso automático y la ideología chip", creemos que puede resultar interesante de leer, sobre todo a partir de saber el contenido de la "conferencia" que la Dirección de la Empresa dió al Comité sobre el fuñturo del Grupo Lucas en el plazo de dos años.

A pesar de que en algunos párrafos se hace un poco difícil de entender, el Boletín ha creído conveniente publicarlo para aumentar el debate en las secciones. No es un artículo que trata del problema concreto de Condiesel, pero si da una idea muy certera de por donde va la nueva tecnología y cuáles pueden ser sus consecuencias a nivel general.

VUELVE la apología del robotismo. Vuelven las promesas de felicidad milenaria. Como en todas las épocas en las que los ciudadanos del mundo comienzan a comprender que el stablishment no nos lleva a ningún sitio, al menos a ningún sitio atractivo, surgen los profetas de la abundancia, alimentados y propagados por el aparato del Poder. Anteayer fue el petróleo y el maquinismo. Ayer el automóvil y la energía nuclear. Hace sólo un momento la exploración del espacio, las granjas cósmicas, las centrales eléctricas cósmicas, la felicidad cósmica. Y ahora los microprocesadores, los «chips». ¿Qué les queda por ofrecernos...? Sin duda, la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Hay quien dice que el capitalismo es como un caballo desbocado, lanzado a la carrera, que no puede parar si no es cayendo por un precipicio o lanzando al jinete contra el duro suelo. Hay quien dice que los capitalistas, los burócratas, los tecnócratas, los plutócratas, los ingenierócratas, los policócratas... se aferran al caballo como a un clavo ardiendo; aunque el caballo esté desbocado, aunque el clavo les devore las manos.

Ahora han encontrado un nuevo sector punta para seguir galopando: la electrónica de precisión, los microprocesadores. Dicen que son la fuente de la vida, la nueva energía inagotable en forma de información, de informática, de control remoto. Ya no se debe ser chic; hay que ser chip. Dicen que se trata de «un salto cualitativo, en fin, por la lógica económica de la informatización hacia la necesaria integración mundial y, por consiguiente, hacia la generalización, la glo-

«Revolvi entre mis pensamientos y exclamé de pronto:
- ¡Qué felicidad es la felicidad!
Mi padre asintió:
- ¡Qué verdad más grande, hijo mio! No hay mayor felicidad que la felicidad.
- Sin embargo -añadi después-, muchas veces la felicidad de unos es la desgracia de otros. Una de nuestras felicidades es comernos una gallina. Pues bien: esto representa una felicidad para nosotros y una desgracia para las gallinas, puesto que hay que matarlas.
- Hay una solución para no matarlas -dijo el autor de mis días.
- ¿Cuál? -pregunté yo.
- Comérselas vivas.»

(TONO: «Diario de un niño tonto»)

balización de los sistemas de formación y de educación, con vistas a una distribución igualitaria de las tareas». En California, vagina del mundo (porque el ombligo es Japón), ya fabrican niños expertos en funcionar a caballo de un ordenador, educados por robots, la técnica neutra a punto. Son niños chip. Niños robot. En el ombligo, en Japón, no necesitan fabricar niños chip, aunque también lo están haciendo, porque allí pueden perfectamente robotizar a los hombres aunque ya estén creditos. Primero son sustituidos por robots, luego les enseñan a fabricar robots, y al fin aprenden a ser robots. Los japoneses son todos muy chip. Y Alemania no podía faltar al banquete de la robotización. De alguna manera lo predijo Nietzsche: «los alemanes tienen la cabeza cuadrada». La primera consecuencia directa es que sobran charnegos españoles, turcos, italianos, croatas: ya tienen robots para sustituirlos.

SEGUN Christopher Evans, con la tecnología de válvula de los años cincuenta (cuando aparecieron los primeros «cerebros electrónicos») un ordenador de potencia análoga a la del cerebro tendría un tamaño equivalente a toda la ciudad de París, y necesitaría para funcionar toda la energía de su red de Metro. En 1981 en una cajita de hierro menor que el propio cerebro podrán meterse los «computers on a chip» necesarios para que por su cuenta y riesgo escriba este mismo triste artículo, aunque quizás sin la chispa de humor de meter de por medio una cita de Tono.

En esta perspectiva, ¿qué hacemos con los indios? ¿Qué pasa con todos aquellos cerebros no electrónicos cuya lógica no entre en los cálculos de esa integración mundial, de esa globalización de los sistemas de formación y educación? Indudablemente, los indios sobramos.

Parecía que el asunto ya estaba claro. Marcuse, fascinado durante muchos años por la sociedad de consumo que tanto odiaba, hubo de reconocer antes de morir que la tecnología no era neutra; que no podía esperarse un socialismo feliz basado en el trabajo de las máquinas, entre otras cosas porque las máquinas necesitan energía, y cada vez más máquinas, y la lógica maquinista se convierte en dialéctica entre las propias máquinas y la naturaleza. «Uno de los dos sobra en este mundo», digo el cheriff-robot a la acacia caprichosa que afilaba sus espinas mientras los brotes primaverales pugnaban por salir a todo lo largo y ancho de su cuerpo. Sobró la acacia, porque no era de hierro, y antes del amanecer del día siguiente huyó a un aserradero para convertirse en paneles de conglomerado. Sus leves espinas nada hubieran podido frente al bulldozer dirigido por un microprocesador.

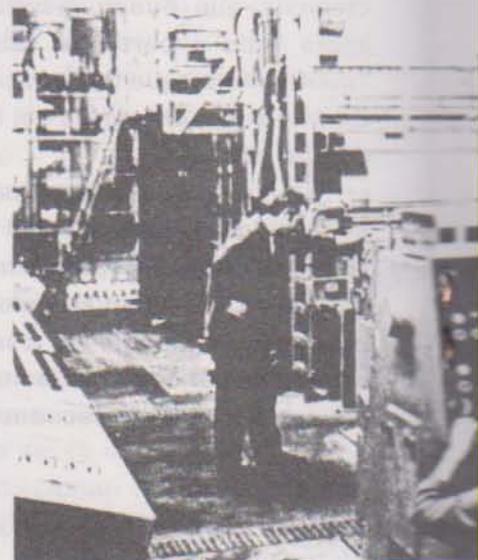
MARCUSE lo dijo a sus jóvenes fans: «No os hagáis ilusiones; no se puede vivir sin trabajar. Si tú no trabajas alguien tendrá que hacerlo por ti, y no será un robot». Pero era demasiado tarde. No le

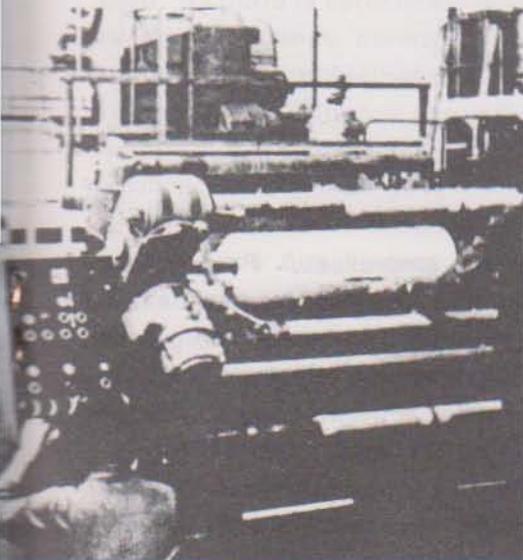
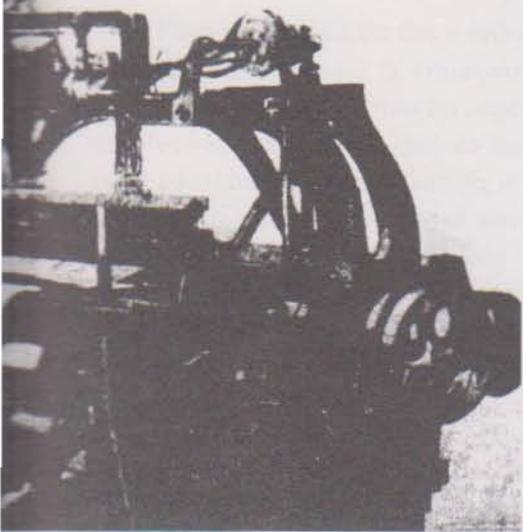
quedó otra opción que morir. Todos hemos descubierto demasiado tarde que el paraíso ya existió, y no tiene sentido fabricar uno nuevo. Todo lo que hay que hacer es desbrozar la selva de chatarras y adentrarnos en lo más profundo, oscuro y desconocido del bosque; porque allí está el paraíso, ofreciéndose-nos.

Hemos ofrecido a los ciudadanos del mundo Ecotopía. No una, sino veinte, cien, miles de Ecotopías. Y entonces el Poder ha ofrecido, está ofreciendo, una nueva Tecnotopía, UNA, global. La pregunta sería, por hacerla de alguna manera: ¿puede un robot compuesto de microprocesadores fabricar un violín Stradivarius que suene como un Stradivarius? O bien, dicho de otra forma: ¿a qué robot puede interesarle fabricar Stradivarius?

No cabe duda de que habrá quien se engañe, cegado por los reflejos del acero inoxidable. Y dirá con el plutócrata JJ Servan Schreiber: «Las viejas fábricas, incluso con bajos salarios, no venderán nada. En cinco años, todo el mundo tendrá fábricas con microprocesadores y robots, donde el rendimiento será varias veces superior al de la mejor mano de obra en sentido clásico». No dicen nada nuevo. Es el mito eterno de que la máquina sustituirá al hombre en los trabajos pesados, aburridos, sucios, vanos, alienantes. Pero, ¿quién fabricará esas máquinas que muevan a las actuales máquinas en el puesto de los hombres? ¿Quizás otras máquinas? ¿Y a esas otras aún más perfectas? Indiscutiblemente, puede llegarse a la máquina que produzca máquinas que produzcan máquinas que etc., etc. . . . Parecía que se había olvidado esta religión, pero no es así.

¿Y la energía? La ideología chip se basa en una mistificación, cual es que la información puede sustituir a la energía. El capitalismo no ha inventado los microprocesadores para liberar del trabajo a los hombres, sino para ahorrar mano de obra. La clara intención del sistema es seguir produciendo las mismas cosas con los mismos mecanismos. Es decir, que al actual consumo energético va a haber que sumar el consumo energético adicional de los nuevos cerebros de acero, cobre y sobre todo silicio, que se obtiene tratando la arena del desierto a altísimas temperaturas. Alguien lo ha puesto más o menos así: el futuro está en los desiertos; silicio, petróleo, energía solar se concentran en los desiertos. O lo que es lo mismo: concentremos la producción de las dos energías, la real y la informática, en los desiertos. ¿Sabéis lo que eso quiere decir? Ni más ni menos





que seguir manteniendo, transfigurando, el sistema de concentración capitalista. Si llegan a desarrollar bien lo que nos están montando (esto es si les damos tiempo) la nueva «cosa» va a estar montada más o menos de esta forma: en los desiertos se producirá petróleo —mientras quede— y energía solar mediante gigantescas centrales, además de el silicio para los microprocesadores. En los países tercermundistas se montarán los microprocesadores (lo han dicho ellos: «es más fácil formar a un tercermundista para fabricar los elementos de la tecnología más avanzada, los microprocesadores, que formarlos para ser libres, o que formar a nuestros hijos para esas fabricaciones»); las plantas de producción de objetos de consumo imprescindibles y realmente importantes se reinstalarán en las metrópolis, accionadas por robots. Las factorías que sigan precisando mucha mano de obra, también al Tercer Mundo y a los países subimperialistas (sobre todo a éstos, que son más controlables políticamente). Y los ciudadanos de los países imperialistas al campo, a producir alimentos y a liberar neurosis.

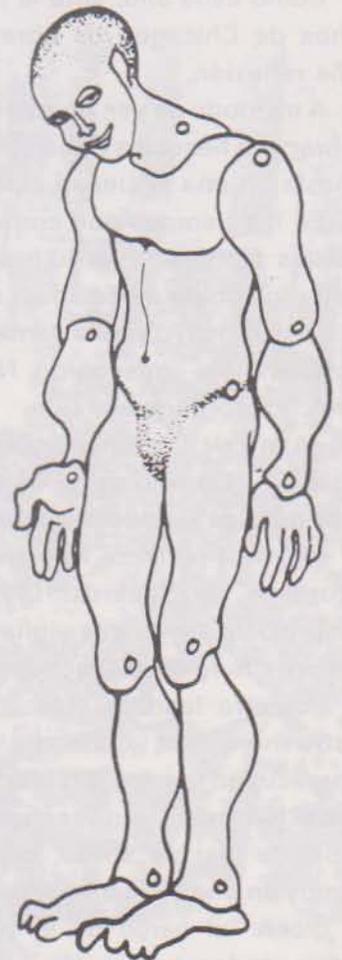
EN resumidas cuentas, lo hemos dicho ya en otras ocasiones, y lo han dicho otros, el sistema sólo puede intentar sobrevivir, en su actual modelación, mediante otro relanzamiento (que no llegará desde luego a la categoría de «boom») que agudice, por supuesto, la explotación de la periferia. Y que por supuesto agudizará las contradicciones de tipo ecológico que aquejan a esta sociedad amenazando seriamente su futuro (el nuestro, no lo olvidemos). El sector punta de ese nuevo relanzamiento es la electrónica de precisión; la formulación, una cierta y profunda robotización de la sociedad y una aceleración de la decadencia ecológica. Nadie se extrañe de que los nuevos terroristas comiencen a ser, para el Poder, los activistas del ecologismo. Lo del puente del basurero de Barcelona fue una señal; lo de «Green Peace», un aviso; lo que terminará ocurriendo con Lemoniz, una confirmación.

Sálvese el que pueda, porque han decidido que para evitarle sufrimientos a la gallina se la van a comer viva. ■

A. J. B.

ANUNCI QUE NO VA SORTIR A "LA VANGUARDIA"

Jove de vint-i-tres anys acaba de sortir del "Frenopàtic" s'ofereix per a tota mena de treball. Sap complir, obeir, callar, respectar i somriure en dir Sí. No demana cap sou ni li vindrà pas de nou cobrar només el base. Però, això sí, ha perdut el pensar i no sap decidir ni pertany a cap classe. Aquest jove blanc no us donarà entrebanc per a fer feina en cadena. I si de per cas fallés en tenim tres mil més més o menys disponibles en el vell hospital de correcció mental d'obriers terribles.



1º de Mayo 1981

Como cada año, ante la conmemoración de los hechos de Chicago, los obreros hacemos una pequeña reflexión.

A mi modo de ver, no es un día para ir de campo a celebrar una fiesta. La clase obrera no podemos estar de fiesta en una sociedad como la actual.

En los tiempos que corren en nuestro país, los "poderes fácticos" han logrado sacar provecho del "frustrado" golpe de estado. La burguesía tiene claro cuál es su objetivo y está dando los pasos que más le convienen para conseguirlo. No son meras palabras, los hechos lo demuestran:

—A nivel económico, con 1.600.000 parados "oficiales". Convenios a la baja, perspectivas de mayor pérdida de poder adquisitivo para 1.982, etc.

—A nivel político: Aumento de la represión del "terrorismo" de izquierdas. Disminución de la libertad de expresión. Leyes que vigilan la Constitución (precisamente burguesa: ¿cachondo, no?)

Por otro lado, la clase obrera hemos perdido nuestro horizonte. Cada día son más los que se despreocupan de los problemas. Nos da casi vergüenza hablar de autogestión, de libertad sin adjetivos, de justicia social, de revolución proletaria. Estamos en una situación donde todo está mezclado: Nos dicen "el barco de la sociedad capitalista se hunde y todos hemos de salvarlo; patronos y trabajadores hemos de ir unidos para hacer más pro-

ductivas y fuertes las empresas..." Pero, ¿Desde cuándo los intereses de la burguesía son los nuestros? ¿En las épocas de expansión industrial, de grandes beneficios, nos pedían lo mismo que ahora?. Ante las pérdidas todos hemos de ser partícipes, y cuando hay beneficios, ¿Por qué no los repartimos también?

No obstante, lo más importante no es el dinero, sino la calidad de vida, al menos para mi forma de entender. Cuando un gobierno habla de "reducción del gasto público", es para ponerse a temblar. ¿Por qué? Muy sencillo: Ello implica la disminución de las prestaciones de la Seguridad Social, aumento del precio en los productos de primera necesidad, disminución de los incrementos salariales, disminución de los servicios sociales prestados por el estado porque se reducen sus presupuestos (caso de escuelas especiales, organismos de planificación familiar, presupuestos de los ayuntamientos, etc.)

Ante todo este panorama, los obreros no podemos estar de fiesta. Hemos de salir de este letargo. Esta "democracia" no es la que nosotros queremos. Esta sociedad no está construida por y para los obreros. Este sistema de libre mercado, sistema capitalista, no nos sirve, muy al contrario, se quiere servir de nosotros para ser más rentable: La reestructuración de las empresas ni la nueva tecnología ha de ir contra los trabajadores.

Pero no basta con decir NO a todo. Hay que dar alternativas, salidas a la situación actual:

—Para los que militan en organizaciones obreras, que luchen para evitar que se burocraticen. Que no sean pactistas: ¿Desde cuando el que tiene el poder pacta algo que va en contra suyo? Lo que hace es imponerlo por la fuerza, y sólo con la fuerza nos podemos oponer.

Los partidos de izquierda y los sindicatos han perdido su fuerza precisamente porque no cuenta con ella. Cuando la derecha utiliza sus "poderes fácticos" la izquierda no utiliza "la calle", la movilización obrera.

No es momento de hacer manifestaciones por el "paro" o contra la carestía de la vida. Me parece que las organizaciones obreras deben dar soluciones concretas a los problemas que actualmente tenemos la clase obrera. Contra el paro no se lucha de manera abstracta: alternativas concretas son la lucha, con movilizaciones reales, para conseguir las cuarenta horas, la jubilación anticipada, etc.

Para los que "vamos por libre", los que no creemos en estas organizaciones obreras, pero si vemos la necesidad de coordinación entre los trabajadores, hemos de volver a los inicios de las "Comisiones Obreras", pero, claro está, en el actual contexto de una democracia burguesa con recortes. Potenciar los Comités de fábrica como elementos de auténtica democracia obrera, asamblearia.

Para los que se mantienen "puros", sin meterse en ningún tinglado, a pesar de que yo crea que no es la mejor situación —pero respeto esa postura—, creo que tendrían que pensar en una alternativa de organización. Hoy día no basta con decir que unos y otros somos pactistas o reformistas. Se han de dar salidas reales y consecuentes con el momento actual.

Por último, los que no están en ninguno de los tres apartados anteriores, les diría que más vale que despierten, pues a los problemas se les ha de dar la cara, o de lo contrario, los problemas le dan en la cara a uno. No creo que nadie pueda decir que no tiene problemas, no hace falta buscarlos. Se presentan en cualquier momento.

Mi intención con este artículo no es decir a cada uno lo que tiene que hacer. Pienso que todos somos mayorcitos y sabemos o debemos saber lo que más nos conviene. Pero lo que si quiero decir es algo muy simple: Vivamos, pero seamos conscientes y dueños de nuestra vida.



APUNTES SOBRE EL VIAJE A INGLATERRA

Relación de contactos mantenidos por la Representación de este Comité en el Viaje a Inglaterra.

JUEVES, DIA 12 DE MARZO:

Entrevista en ACTON con representantes del Sindicato TASS de las factorías ACTON, SUDBUR y FINCHLEY.

VIERNES, DIA 13 DE MARZO:

Entrevista suspendida con el Secretario del Sindicato AUEW de Lucas CAV. debido a la reunión conjunta de todos los representantes sindicales con la Dirección de Lucas sobre la Nueva Tecnología.

Entrevista con Mike Cooly, miembro del Comité Coordinador (Combine Comite) de Lucas Aerospace y con un miembro del Sindicato TASS de la factoría de ACTON.

SABADO, DIA 15 DE MARZO:

Conferencia en Liverpool, en la sede de AUEW, organizada por los representantes de Lucas Girling, con la asistencia de representantes de las plantas de GIRLING (Bromborough), LUCAS ELECTRIACAL, LUCAS INDUSTRIES, LUCAS AEROSPACE, CAV. CONDIESEL, CAITS.

Entrevista con un miembro del CAITS, otro del Sindicato TASS de Lucas Aerospace y otro también de TASS del Centro de Investigación de Lucas Electrical.

LUNES, DIA 16 DE MARZO:

Visita a diferentes plantas de Lucas en la zona de ACTON y entrevista no efectuada con Ernie Scarwou por impedimentos de la Dirección.

Entrevista con representantes de CAV. Acton (Harry Gold, Presidente de TASS, Toni Mckendry, Secretario de TASS, y otros miembros sindicales).

Además de otros contactos mantenidos de forma más informal con compañeros relacionados con la Multinacional.

Una de las factorías de Lucas Aerospace, donde los trabajadores se encerraron en defensa de sus puestos de trabajo.

La construcción moderna que aparece en primer plano, es donde la Dirección derrumbó en un fin de semana una de las naves como respuesta al encierro. Hoy es una factoría envasadora de vinos, con una plantilla de unos 7 operarios y un COMPUTADOR



Factoría de Lucas, donde actualmente trabaja Ernie Scarbrow.



Centro de Investigaciones de CAV-Acton



Un momento, en el descanso de la Conferencia de Liverpool



Representantes de GIRLING (Bromborough) con el presentador de la Conferencia de Liverpool.



Frente a CAV-Acton, con Mike Cooly

LA COORDINACION, COMO NECESIDAD Y OBJETIVO

La Dirección de la Multinacional Lucas-Cav. no está coordinada, es una única dirección, con centros de decisión diversificados por ramas de producción y factorías, pero con directrices que de forma jerárquica emanan desde arriba (incluso se dispone de cierta "Comisión Psicológica" que decide ante los conflictos que surgen en algún punto del Grupo).

Los trabajadores de Condiesel, hace tiempo que venimos constatando esta afirmación, pero estamos lejos aún de lo que sería una relación óptima con el resto de nuestros compañeros de la Multinacional.

El viaje a Londres efectuado recientemente, ha sido un paso muy importante de cara a estrechar los lazos de relación y comunicación para que en el futuro, la coordinación sea un hecho útil.

Allí, nuestros compañeros representantes de las diferentes factorías con quienes contactamos, están también en un proceso de planteo sobre esta misma necesidad de coordinación.

Es evidente que el proceso a seguir no es montar super-estructuras y actos espectaculares sin contenido, sino ir estrechando los lazos de trabajo y de organización de abajo hacia arriba. Es decir, a nivel de fábrica entre todos los grupos de trabajadores; después, con las demás factorías de la misma rama y zona geográfica y, finalmente, coordinación a nivel internacional con todos los sectores de producción de la Multinacional.

Una de las tareas más inmediatas y concretas que se ha visto con nuestros compañeros de Londres y Liverpool es la de activar el intercambio de información de todo tipo. Es la base principal para conocernos y saber cuál es la situación de cada factoría, en particular, y de todo el grupo, en general.

Estamos en un período en que la Dirección, tal como hemos venido diciendo y ella misma, al final, ha manifestado, va a impulsar o al menos lo va a intentar, una serie de transformaciones y cambios en los

procesos de trabajo; que como siempre, significarán sacrificios para los que transformamos con nuestro trabajo el producto: es decir, los trabajadores, los que no mandamos ni decidimos ni sacamos beneficio, los que ni siquiera podemos ser dueños de nuestro puesto de trabajo.

Este es un proceso planteado a nivel de toda la multinacional, siendo pues necesaria una respuesta general en la medida que se pueda.

La Dirección intenta, a menudo, hacer un enfrentamiento de intereses entre trabajadores de las diferentes factorías. Un ejemplo de ello es cuando argumentan la falta de trabajo en un momento determinado por no poder competir con otras factorías de la misma multinacional, ya que éstas, según ellos, están abasteciendo el mercado en mejores condiciones. Como si los trabajadores fuéramos los que decidimos sobre las ventas, los precios o algo que esté relacionado con la gestión empresarial.

La guerra que con ello propone la Dirección es la de que produzcamos más y mejor para ver si les quitamos el trabajo a nuestros compañeros (vestir un santo para desnudar a otro).

Nuestra política debe ser de solidaridad y de ayuda mutua entre todos los trabajadores de LUCAS, si queremos conservar nuestros puestos de trabajo en las mejores condiciones posibles, puesto que, como decíamos, de Dirección sólo hay una, que es quien en cada momento decide lo que más le conviene para mantener su expansión empresarial y su tasa de beneficios.

El camino de la coordinación está abierto. Sólo falta trabajo, dedicación, debate y ayuda de todos. NOS ES NECESARIO.

JOSÉ MUÑOZ
ANGEL JIMÉNEZ
EDUARD CARRILLO