

AGRAL 630/59

525

1979, junio.

- BUENDA SOBRE EL RUMBO DEL ÚLTIMO CONFLICTO EN FASA (COMISIÓN OBRERA DE FASA)

**CC.OO.** unión regional de comisiones obreras

CASTILLA Y LEÓN

## BALANCE DEL ULTIMO CONFLICTO EN F.A.S.A.

La experiencia del último conflicto vivido por los trabajadores de FASA puede ser sumamente enriquecedora, si sabemos sacar enseñanzas de nuestros errores y aciertos. A ello va dirigida esta ponencia.

### I.- Consideraciones previas

#### a.- Antes del Conflicto

- El conflicto, para analizarlo, hay que verlo inserto en la situación de crisis económica que viene atravesando el país; con una patronal empeñada en recuperar sus tasas de beneficio anteriores, aumentando la explotación y las malas condiciones de vida de los trabajadores. Esta posición de la patronal - respaldada por el Gobierno de UCD - cada vez se ha ido endureciendo más a lo largo del año 1.978, fortaleciéndose más por los efectos demovilizadores del Pacto de la Moncloa sobre el movimiento obrero. La clase trabajadora se encuentra más debilitada y desorientada, mientras ve deteriorarse sus condiciones de vida y de trabajo...
- La clase obrera de FASA no ha sido ajena a estos efectos. Sin embargo, ante la expectativa de este último convenio, con las reivindicaciones esenciales de siempre (rítmos, jornada, descanso del bocadillo,...) pendientes, se recobra el ánimo y la fuerza.
- El anterior convenio supuso la aplicación estricta de los Pactos de la Moncloa en el terreno salarial, y por lo tanto la pérdida del poder adquisitivo, sin ningún otro tipo de mejora. Un convenio firmado sin lucha, reducido a la negociación con la patronal.
- Los conflictos anteriores, dejando aparte este convenio que pasó con más pena que gloria, arrojan unas constantes dignas de tener en cuenta. En ellos destaca el gran potencial de combatividad de la clase trabajadora de FASA. Sin embargo, siempre ha fallado la organización y la capacidad de dirección del movimiento de lucha, con alternativas capaces de recoger esa combatividad y de ser asumidas y defendidas por el conjunto de la vanguardia de los trabajadores.
- La empresa, en todos los conflictos, ha jugado con la división de los trabajadores, fundamentada en las diferencias existentes -según categorías, puestos, etc.- entre diversos sectores de trabajadores, como también en el alto porcentaje de técnicos, administrativos y cuadros. Y la empresa alimenta esa división hasta los límites del enfrentamiento. Uno de los elementos que emplea para ello son las ofertas salariales y sociales que tienden a agrandar esas diferencias. El último convenio lo confirma.
- A las puertas del último conflicto la organización y la dirección del movimiento obrero de FASA se encuentra debilitada, tanto por lo que hace al sindicato como a la representación unitaria.

La Sección Sindical de Empresa de CC.OO. ha ido cayendo paulatinamente en una gran falta de actividad y de participación de los afiliados. La propia afiliación ha ido descendiendo. Aunque las causas de este debilitamiento hay que buscarlas más en la propia línea de acción sindical seguida por el sindicato en FASA: en la aceptación del marco impues



to por el Pacto de la Moncloa, o, ante este convenio, en la aceptación también de la línea marcada por el Gobierno y la patronal, o en la misma falta de presión para hacer que las elecciones sindicales hubiesen sido más democráticas.

Los comités de empresa de las diferentes factorías nacen tocados del ala por el fuerte porcentaje de abstención habido en las elecciones. Esta situación la subsana, en parte, y en un principio, una actividad sería llevada a cabo por los comités. Los trabajadores parecen ir reconociendo los como su representación. Sin embargo, posteriormente estos mismos comités caen en la inoperancia y responden poco a las necesidades de la gente. Se deja ver una gran inhibición por parte de los delegados (fundamentalmente de UGT, pero también de CC.OO.)

Por estos motivos fundamentales y también por la batalla de los anti-sindicalistas que no dejan de atacar a los comités, haciendo de ello - casi su única bandera, la representación unitaria fue puesta en cuestión por los trabajadores antes del conflicto. Pero la necesidad de tener esa representación cara al conflicto ("no hay tiempo para elegir otro") hace que se ratifique y mantenga hasta después de la negociación del convenio, con el compromiso de que se celebrarán nuevas elecciones tras la firma del convenio.

b.- Los objetivos de clase que debe tener CC.OO. ante un conflicto.

CC.OO. debe ante un convenio luchar por conseguir mejoras en las condiciones de vida y de trabajo. Pero este objetivo no puede ser el único ni mucho menos. Para un sindicato de clase, un conflicto, una lucha, debe ser un momento de trascendental importancia en la acción sindical para elevar la conciencia de clase de los trabajadores; el enfrentamiento a la política económica de UCD, la comprensión de su propio papel como clase, de avanzar hasta la eliminación de la explotación.

"Ninguna batalla es la última" - es algo que se suele decir mucho en CC.OO. - pero no hay que desaprovechar ni una sola batalla sin reforzar la unidad, la solidaridad y la combatividad de los trabajadores. Es también durante un conflicto, en la lucha, cuando más puede crecer la conciencia sobre la necesidad de la organización, es entonces cuando puede demostrarse en la práctica que sin organización no se puede llevar ni esa lucha ni los objetivos finales de la clase obrera a buen término. Por ello, durante un conflicto se dan las condiciones idóneas para reforzar la S.S.E., la participación y madurez de los afiliados, para que crezca la afiliación y fortalecer el papel democráticamente dirigente de la representación unitaria, como uno de los medios para avanzar hacia la unidad sindical.

Todos estos objetivos deben estar presentes a la hora de que un sindicato se proponga dirigir un conflicto y toda lucha puede permitir avanzar en su consecución.

c.- Algunos resultados del conflicto

• La empresa ha salido fortalecida, reforzada en sus posiciones, poco tuvo que ceder en su provocadora e intransigente oferta inicial de negociación. La correlación de fuerzas se ha inclinado a su favor, haber obtenido en la negociación el apoyo de la Comisión negociadora y ha aprovechado el final desorganizado de la lucha para imponer un régimen mucho más autoritario y una disciplina claramente dirigida a intimidar a los trabajadores, a aislarlos o dividirlos, y a reprimir con criterios más selectivos.



• Con el convenio firmado, puede decirse que las conquistas de los trabajadores han sido prácticamente nulas. Aunque los salarios de FASA sean comparativamente altos, no por ello con este convenio hemos dejado de empobrecernos, más aún de lo que pretendía empobrecernos el Gobierno al fijar el tope salarial en el 13%. A la par se ha perdido todo resquicio de subida lineal que era un elemento conseguido en anteriores convenios, importante por sus efectos unificadores entre los trabajadores.

Las mejoras sociales obtenidas, si pueden llamarse así, han sido mejoras mínimas y claramente introducidas por la empresa para dividir más a los trabajadores, para privilegiar a unos frente a otros; no otra cosa se pretende con el día de vacaciones en función de la antigüedad, con los ascensos para determinadas categorías, con el propio sistema proporcional. Por otra parte, el contenido de las mejoras es ridículo si pensamos, por ejemplo, que de los cinco años de antigüedad se descuentan salidas, bajas, vacaciones, paros, que esos días se conceden cuando lo establezca la empresa y asegurando que no alteren la producción. También con respecto al 100% en caso de enfermedad, el médico de empresa puede inspeccionar el carácter de la baja y sólo se concederá cuando haya menos del 5% de la plantilla en baja, siendo la cifra habitual de baja en FASA del orden del 8 al 11 por ciento.

• La organización de los trabajadores lejos de reforzarse se ha debilitado. Tanto la afiliación como la participación de los trabajadores han descendido notablemente. La situación se agrava por las sanciones impuestas a seis compañeros que llegan hasta su expulsión del Sindicato. Sanción, la de las expulsiones, nada positiva, contraria a la necesidad de cerrar filas y de reconocer los propios errores de la Sección Sindical.

El vacío sindical es aún mayor por la irresponsable dimisión de los comités de empresa, en un momento difícil y sin alternativa para cubrir la falta de representación.

• Hay ideas, posiciones y actitudes que pueden calar en los trabajadores como consecuencia de este tipo de conflictos altamente negativas. Desde el antisindicalismo, la antiorganización, que encuentra buen caldo de cultivo por la iniciativa de sus militantes activos, pero que también encuentra su fundamento real al no ver los trabajadores en el Sindicato un instrumento de organización y dirección de sus luchas.

• A pesar de todo lo anterior, no son nada desdeñables los aspectos de carácter positivo que se han dado en este conflicto. El primero es el que señalábamos al principio de la ponencia: la mayor capacidad que la SS y la vanguardia de los trabajadores podemos adquirir para dirigir el movimiento obrero de FASA si sabemos sacar las enseñanzas que de un conflicto así salen.

La conciencia de la clase trabajadora frente a la patronal ha crecido y ello se ha manifestado en la firmeza y continuidad de la lucha, en la crítica permanente a la intransigencia de la patronal y del Gobierno, en la insistencia de la necesidad de la unidad y la lucha de largo alcance frente a un capital tan fuerte... Podemos decir que los trabajadores no han salido de este conflicto ni divididos ni integrados a las posiciones de la empresa y que la debilidad del m.o. de FASA hoy y la fuerza de la empresa viene sobre todo de la falta de organización y dirección de ese movimiento. Pero la combatividad adquirida durante este conflicto es un bagaje que difícilmente perderá la clase obrera de FASA

Durante este conflicto se ha asentado también en los trabajadores la conciencia de la necesidad de las asambleas y prueba de ello es que pese a la gran desorganización, en la mayor parte de las factorías se han mantenido las asambleas y si bien el número de asistentes es reducido, la afluencia no deja de aumentar cuando se tratan puntos de mayor interés. También se ha avanzado en la comprensión por la generalidad de los trabajadores de la importancia de combinar con criterios correctos la negociación y la lucha.



## II.- Historia del conflicto

Ante la expectativa del convenio, el ánimo de los trabajadores crece las asambleas empiezan a ser masivas, hay ganas de lucha y de no dejar que la empresa salga victoriosa.

En la lucha de Diciembre por el logro de las 14.000 pesetas se pulsa ya ese ánimo y la medida de lo que la gente está dispuesta a hacer. Es en la capacidad de respuesta de los trabajadores donde fundamentalmente creemos que hay que buscar el éxito de esa lucha.

Sin embargo, falta dirección y organización. Ya hemos hablado en las consideraciones previas del estado en general de la S/S/E. y del C.E.. La S.S.E., el Consejo Sindical, no se deciden a tomar la iniciativa en el convenio, tomando la delantera en la elaboración de una plataforma reivindicativa. Se está más pendiente de los posibles acuerdos económicos con el Gobierno y la patronal que de las necesidades concretas de los trabajadores en torno al convenio. Las asambleas van por delante en la elaboración de una plataforma reivindicativa que gracias a la intervención de los afiliados a CC.OO. se ajusta a la línea del programa de CC.OO. (defensa del poder adquisitivo, no al incremento de la productividad, mejoras sociales, derechos sindicales...) y que posteriormente es ratificado y asumido por el conjunto de la Sección Sindical.

El inicio del conflicto es un proceso en el que los trabajadores van ganando unidad, combatividad y firmeza en la defensa de las reivindicaciones y en general los afiliados a CC.OO. juegan un papel importante en ello. Todo ello favorecido por la buena coordinación de las diferentes factorías establecida por parte de la Comisión Negociadora y de los C.E. No creemos que el salto a la lucha hay sido precipitado. A través de varias negociaciones se conocía la posición intransigente de la empresa y el ánimo de lucha de la gente era bueno ¿qué más esperar? ~~unánime~~

En definitiva, un buen inicio de la lucha, aunque queda patente desde el principio que ni la Comisión Negociadora ni los Comités de Empresa han adquirido la suficiente capacidad de dirección. Lo demuestra el hecho de no dar orientaciones para ajustar las reivindicaciones a la correlación de fuerzas o las vacilaciones para plantear otras iniciativas o alternativas de lucha. Fundamentalmente la Comisión Negociadora y los Comités de Empresa cumplen en un principio un papel unificador que les da fuerza ante los trabajadores

Los antisindicalistas comienzan el conflicto absolutamente despistados. Les despista la lucha iniciada con la aprobación de todos. Este despiste y su sectarismo (poca visión de la unidad de los trabajadores) les lleva incluso a mostrarse, en algunos casos, objetivamente contrarios a la lucha, haciendo a veces más esfuerzos por dividir que por unificar a los trabajadores.

Añade dificultades a todo lo anterior la imposibilidad de llegar a acuerdos concretos con la UGT lo que a su vez impide una toma de posición mas clara y una mejor dirección por parte de los C.E. También existirá a lo largo del conflicto una desconexión nada favorable entre los C.E. y la C.N.

Así transcurre durante el mes de enero un conflicto en asenso y el paro de las 4 a las 6 horas de paro propuesto por la C.N. es bien acogido por el conjunto de los trabajadores. Sin embargo la patronal sigue en sus trece y bloquea las negociaciones. Era evidente que tras 20 días de conflicto era necesario buscar alternativas a la lucha, pero alternativas que tuviesen en cuenta no sólo la disposición de la empresa sino la fuerza grande que todavía en ese momento conservaban los trabajadores.

El presente informe tiene por objeto, al igual de los trabajos anteriores, dar cuenta de las actividades realizadas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1950 y el 31 de diciembre de 1951.

En el presente periodo se han continuado realizando las actividades programadas en el plan de trabajo para el año 1950, así como se han iniciado algunas nuevas que se detallan a continuación.

En primer lugar, se ha continuado con el estudio de los problemas de la agricultura, en particular de la producción de los principales cultivos, así como de los factores que influyen en su rendimiento.

En segundo lugar, se ha continuado con el estudio de los problemas de la industria, en particular de la producción de los principales productos, así como de los factores que influyen en su rendimiento.

En tercer lugar, se ha continuado con el estudio de los problemas de la minería, en particular de la producción de los principales minerales, así como de los factores que influyen en su rendimiento.

En cuarto lugar, se ha continuado con el estudio de los problemas de la energía, en particular de la producción de los principales combustibles, así como de los factores que influyen en su rendimiento.

En quinto lugar, se ha continuado con el estudio de los problemas de la ciencia y tecnología, en particular de la producción de los principales instrumentos, así como de los factores que influyen en su rendimiento.

## II.- Historia del conflicto

Ante la expectativa del convenio, el ánimo de los trabajadores crece las asambleas empiezan a ser masivas, hay ganas de lucha y de no dejar que la empresa salga victoriosa.

En la lucha de Diciembre por el logro de las 14.000 pesetas se pulsa ya ese ánimo y la medida de lo que la gente está dispuesta a hacer. Es en la capacidad de respuesta de los trabajadores donde fundamentalmente creemos que hay que buscar el éxito de esa lucha.

Sin embargo, falta dirección y organización. Ya hemos hablado en las consideraciones previas del estado en general de la S/S/E. y del C.E.. La S.S.E., el Consejo Sindical, no se deciden a tomar la iniciativa en el convenio, tomando la delantera en la elaboración de una plataforma reivindicativa. Se está más pendiente de los posibles acuerdos económicos con el Gobierno y la patronal que de las necesidades concretas de los trabajadores en torno al convenio. Las asambleas van por delante en la elaboración de una plataforma reivindicativa que gracias a la intervención de los afiliados a CC.OO. se ajusta a la línea del programa de CC.OO. (defensa del poder adquisitivo, no al incremento de la productividad, mejoras sociales, derechos sindicales...) y que posteriormente es ratificado y asumido por el conjunto de la Sección Sindical.

El inicio del conflicto es un proceso en el que los trabajadores van ganando unidad, combatividad y firmeza en la defensa de las reivindicaciones y en general los afiliados a CC.OO. juegan un papel importante en ello. Todo ello favorecido por la buena coordinación de las diferentes factorías establecida por parte de la Comisión Negociadora y de los C.E. No creemos que el salto a la lucha hay sido precipitado. A través de varias negociaciones se conocía la posición intransigente de la empresa y el ánimo de lucha de la gente era bueno ¿qué más esperar? Un buen

En definitiva, un buen inicio de la lucha, aunque queda patente desde el principio que ni la Comisión Negociadora ni los Comités de Empresa han adquirido la suficiente capacidad de dirección. Lo demuestra el hecho de no dar orientaciones para ajustar las reivindicaciones a la correlación de fuerzas o las vacilaciones para plantear otras iniciativas o alternativas de lucha. Fundamentalmente la Comisión Negociadora y los Comités de Empresa cumplen en un principio un papel unificador que les da fuerza ante los trabajadores

Los antisindicalistas comienzan el conflicto absolutamente despistados. Les despista la lucha iniciada con la aprobación de todos. Este despiste y su sectarismo (poca visión de la unidad de los trabajadores) les lleva incluso a mostrarse, en algunos casos, objetivamente contrarios a la lucha, haciendo a veces más esfuerzos por dividir que por unificar a los trabajadores.

Añade dificultades a todo lo anterior la imposibilidad de llegar a acuerdos concretos con la UGT lo que a su vez impide una toma de posición mas clara y una mejor dirección por parte de los C.E. También existirá a lo largo del conflicto una desconexión nada favorable entre los C.E. y la C.N.

Así transcurre durante el mes de enero un conflicto en asenso y el paro de las 4 a las 6 horas de paro propuesto por la C.N. es bien acogido por el conjunto de los trabajadores. Sin embargo la patronal sigue en sus trece y bloquea las negociaciones. Era evidente que tras 20 días de conflicto era necesario buscar alternativas a la lucha, pero alternativas que tuviesen en cuenta no sólo la disposición de la empresa sino la fuerza grande que todavía en ese momento conservaban los trabajadores.



Sin embargo estos dos elementos no se tienen en cuenta y en la Comisión Negociadora se acuerda aceptar la oferta de la empresa, basándose en argumentos como la situación de crisis, lo conseguido por FAJA con respecto a otras empresas del automovil, criterios claramente economicistas que sólo ponen el acento en las mejoras (en este caso no mejoras) conseguidas, o criterios de plegarse a las pautas del capital ante la situación de crisis económica.

La Comisión Negociadora traslada a las asambleas su posición de aceptación de la oferta patronal, que no se acercaba en lo más mínimo a los puntos básicos de la plataforma de los trabajadores, y es fuertemente rechazada por la gran mayoría de los trabajadores y se comienza a discutir sobre si aumentar o no los niveles de lucha. Es de destacar que todo esto lo hace la C.N. sin consultar ni reunir a los C.E.

En el Consejo Sindical de CC.OO. por una mayoría muy raspada se decide aceptar la oferta de la empresa. Ni siquiera quienes lo han aprobado en el Consejo se atreven en un principio a hacerlo público ni a defenderlo en las asambleas; sólo unos días más tarde se trasladará por escrito esta posición, manteniéndose el silencio en las asambleas. Los que hoy suscribimos esta ponencia nos opusimos públicamente a la posición adoptada por el Consejo Sindical antes y después de que se hiciera público. Hoy se reconoce en la ponencia de la Ejecutiva como un error el haber trasladado esta posición a las asambleas sin haber homogeneizado, consultado, conocido las opiniones existentes en la S.S.E. en torno a ella. Queremos recordar que éste fué el motivo de la expulsión de 6 compañeros que en varias ocasiones reclamaron la celebración de una asamblea de afiliados para unificar posiciones que sólo llegó a darse tras un mes de iniciado el conflicto. En todo este tiempo la S.S.E. de CC.OO. no se reúne y no hay ningún trabajo de organizar, dirigir ni discutir el conflicto con el conjunto de los afiliados.

Podemos resumir, para finalizar esta historia del conflicto, sus últimos momentos:

. A partir del momento en que la C.N. acepta la oferta de la empresa, comienza el proceso de abandono por su parte de la dirección y organización del conflicto; abandono que será total con el cierre de factorías.

. También comienzan entonces las primeras vacilaciones de la gente. Pero el rechazo de la oferta de la empresa sigue siendo masivo por parte de los trabajadores, así como la voluntad de continuar la lucha. Mientras, las negociaciones siguen bloqueadas por la empresa y hay temor de que cierre las factorías.

. Se lanza la idea del encierro con el objetivo de ejercer una mayor presión para que la empresa se sienta a negociar. Con el encierro no se logra este fin. La dirección y la organización de la lucha en la calle brillan por su ausencia.

. La petición de reapertura de las factorías es aceptada por la empresa porque comienza su período de dominio del conflicto. La empresa sabe ya que ha ganado la batalla pues cuenta con el apoyo de la Comisión Negociadora y abriendo las factorías resuelve el problema de orden público en plenas elecciones.

. La vuelta a la fábrica significa el desgaste de la gente pero no su derrota. Los trabajadores siguen sin aceptar la oferta de la empresa, pero reina un gran desconcierto.

. La Comisión Negociadora con una posición ambigua respalda el referendum de la empresa. Sin apoyo por parte de los trabajadores, trata de dar salida al conflicto en el sentido de que sea aceptada la oferta de la empresa.

. La empresa aprovecha este momento para reforzar un régimen disciplinario auténticamente duro, para meter miedo a la gente y descabezar el movimiento de lucha. La C. Negociadora no se manifestará públicamente



en contra de este régimen disciplinario.

. El referendun de la empresa fracasó y nadie se atreve a hacer nada. La empresa retira su oferta con la idea de endurecer aún más su posición y sacarle más jugo a la debilidad del movimiento obrero de FASA.

. La C. Negociadora se lanza a tramitar el conflicto colectivo para abrir de nuevo la negociación sin que se llegue al laudo. Los trabajadores quedan al margen de esta posición y hay un amplio número que la rechaza. Lo anterior se demuestra con el fracaso del nuevo referendun, esta vez convocado por la C. Negociadora. Sobre la plantilla presente el día del referendun sólo se supera rascadamente el 50% de participantes sobre los que se contará la mayoría para decir que "los trabajadores han dicho sí a la oferta de la empresa mayoritariamente". La realidad es que la mayoría o no ha participado o ha votado no a la oferta.

. Con estos resultados la C. Negociadora firma el convenio.

### III.- Conclusiones

A lo largo de la amplia exposición hecha sobre el conflicto último, junto al análisis del mismo y de sus precedentes, aparecen ya numerosas conclusiones. En este último apartado se trataría de señalar aquellas más principales y que habrán de servir para sacar adelante el Sindicato en FASA, si sabemos aplicar en el futuro estas conclusiones.

\* El Sindicato a la hora de abordar el convenio no partió de los objetivos que al principio señalabamos como absolutamente necesarios. La dirección del conflicto, las posturas adoptadas no tenían ese norte.

La tendencia, más aún demostrada en el anterior convenio es a poner el acento sólo en el objetivo de las mejoras económicas y sociales. Posición claramente economicista. ~~Lejos de vincular a tod~~

Lejos de vincular a todos los afiliados a la dirección del conflicto para hacer del Sindicato de afiliación un sindicato de formación de clase, un sindicato más militante, se ha escamoteado incluso su participación en las decisiones importantes. Y no basta decir que era la gente la que no quería participar.

La labor dirigida a la captación de nuevos afiliados se ha visto impedida por las tendencias a llevar el conflicto por las alturas, por los recelos de la gente ante las posiciones poco combativas de sectores de nuestro sindicato y por la propia decisión de aceptar la oferta de la empresa.

Siempre se ha intentado poner frenos a la creciente combatividad de la gente sin darle salida, inhibiéndose ante ella, en definitiva, sin estudiar la dirección de la misma.

Las ideas transmitidas desde la C. Negociadora, con la responsabilidad que tiene el Sindicato sobre ello, sobre los problemas de la empresa ante la plataforma reivindicativa (sistema proporcional frente al al lineal, ritmos, jornada, productividad....), poco podían desarrollar la conciencia de clase frente a la patronal y al Gobierno de la UCD.

\* Pero el elemento de mayor importancia ha de ser el de analizar la línea de acción sindical de nuestro Sindicato de CC.OO.. Y aquí el balance del conflicto no puede ser más crítico.



En primer lugar, las posiciones de la Sección Sindical de Empresa, más en concreto, de los órganos dirigentes, en el conflicto, han partido y han estado atravesadas en buena medida por la idea de aceptación de los topes salariales y de productividad impuestos por el capital, tanto en la política económica del Gobierno como en las posturas concretas de las diversas empresas automovilísticas. No hay nada más que ver como se han planteado las reivindicaciones y la propia negociación.

A lo anterior habría que añadir las tendencias, como decíamos antes a no tirar con fuerza de la lucha, justificadas en un análisis unilateral de la intransigencia de la empresa y del agotamiento de la gente.

Otro elemento de la línea de acción sindical que conviene resaltar de nuevo es la falta de una política plenamente democrática en las relaciones entre la C. Negociadora y los comités de empresa y entre éstos y las asambleas de trabajadores. La desconexión existente, la falta de iniciativas de dirección, la inhibición, el papel dado a las asambleas tendente no a mejorar su funcionamiento, sino, a veces, a ponerlas en cuestión..., son buena prueba de esto.

Por último, dentro de la línea de acción sindical algo ya comentado también: la falta de vida democrática y de participación en el Sindicato, al separarse la dirección de la Sección Sindical de Empresa del conjunto de los afiliados, que lleva a que, de un modo no del todo injusto, parte de los afiliados se separen en el conflicto de las posturas de la dirección de la Sección Sindical.

No podemos terminar el capítulo de las conclusiones sin referirnos al papel de dirección del Sindicato sobre el conjunto de los trabajadores de FASA. El Sindicato debe madurar posiciones y alternativas y llevarlas a los trabajadores. Pero además de señalar caminos y orientar, debe aprender también al contrastar sus caminos con las opiniones de los trabajadores. Si el Sindicato lanza una alternativa y ésta no coincide con la posición de la mayoría de los trabajadores, la obligación del sindicato no es abandonar esa posición sino revisarla y discutirla en su seno, pero sin dejar de orientar y organizar, a la par, la lucha de los trabajadores según sus propias posiciones. Si a pesar de esto el Sindicato sostiene su posición, seguirá dirigiendo la acción de los trabajadores e intentando que los trabajadores comprendan y asuman las posiciones del Sindicato. Pero nunca deberá nuestro sindicato dejar en la estacada a los trabajadores a su libre espontaneidad.

PONENCIA PROMOVIDA POR:

LUIS TOMAS FERNANDEZ : Montaje 2

MANUEL CABANES : Carrocerias

MIGUEL HERBAS : Montaje 1

JUNIO 1.979

