

INFORME SOBRE LA SITUACION SOCIAL EN NAVARRA

I

INFORMACION GENERAL

Para entender el alcance de la situación social en Navarra, es necesario enmarcarla en un cuadro amplio donde adquirieron su debida perspectiva y concepción los múltiples hechos aparentemente aislados.

1) Las causas del fenómeno conflictivo actual son económicas y políticas. La plataforma unitaria de los trabajadores de Navarra (CC.OO.), por evio análisis de la realidad, elaboró el siguiente elenco de reivindicaciones:

- 600.000 pts. de aumento salarial mensual
- 600.000 pts. de aumento para todos los trabajadores, fueses cual fuese la categoría social de los mismos.
- Percepción íntegra de salario en caso de enfermedad, de accidentes, jubilación...
- Libertad de reunión, de asociación.

2) Esta misma plataforma unitaria, adelantándose a la acción patronal, señala la fecha del 20 de Noviembre como fecha terminal del plazo dentro del cual debe responder la Dirección de las empresas.

Adviértase el giro que han experimentado las relaciones trabajo-capital:

Del 36 al 57 los salarios venían fijados por el Gobierno procediendo de manera libre y excluyente de toda otra instancia. A partir del año 57 el Estado propone los CONVENIOS COLECTIVOS, que abarcan los siguientes extremos:

- El Gobierno marca el salario mínimo legal.
- Patronos y Obreros pactan las mejoras que superan ese salario mínimo.
- La iniciativa del CONVENIO COLECTIVO corre siempre a cargo de la empresa, que dispone de medios eficaces suficientes para llevarla a cabo...
- El Sindicato oficial controla la negociación... en caso de ruptura de ésta la autoridad laboral dicta "laudo" (Norma de ob ligada convivencia).

Esta vez los que han tomado la iniciativa han sido los trabajadores marcando las reivindicaciones y delimitando el plazo de tiempo hábil para el diálogo.

3) Las diversas empresas van denunciando los respectivos convenios colectivos, presentado sus demandas y señalando fechas.

Los Patronos se unen y convienen en ofrecer una subida salarial que gira en torno a las 400.000 pts. mensuales. Sin embargo no en todos los casos esta subida es real, ya que hay varias empresas que reabsorven en esa cifra de 600.000 pts. aumentos salariales que habían tenido lugar a lo largo de 1974. Recuérdese que con ocasión del conflicto laboral de EMBUTIDOS EL KILIKI Y AUTHI en la primera vera del año pasado muchas empresas ofrecieron espontáneamente aumentos de 10.000 a 500.000 pts.

Hay que reconocer también que ha habido empresas que han ofrecido nominalmente cantidades inferiores a las 400.000 pts. mensuales.

En las demás reivindicaciones económicas (Seguridad Social en caso de accidentes, de enfermedad, de jubilación...), las empresas no dan respuesta unánime. Algunas acceden a integrar la subida mensual en la columna del salario real pero otras empresas (las más) se niegan a esta petición de los trabajadores y consideran la subida como aumento de otros capítulos económicos vgr. mejora de incentivos a la producción, mejora de primas al resultado, etc.

En cuanto a las reivindicaciones políticas, las empresas a las que se les hace esta petición, responden que ésta excede sus poderes.

4) El conflicto. A medida que va expirando el plazo, unas empresas responden asumiendo una actitud de negociación y ofrecen las cantidades ya indicadas. Otras empresas no responden o responden en tonos despectivos e incluso desafían ("... a ver quién aguanta más..."). En todo caso muchas de ellas se niegan al diálogo.

Los trabajadores, para hacer valer sus derechos, no tienen otro medio que el paro, y, así, van parando las empresas. Desde el 20 de Noviembre hasta el momento presente han hecho huelga en Navarra más de 50 empresas. No todas han parado a la vez pero ha habido días en que el número de parados ha llegado a los 15.000 (11 de Diciembre), a los 14.000 (16, 17 y 18 de Enero), a los 12.000 (15 de Enero). Muchas empresas han tonido que volver al trabajo sin conseguir la aceptación de sus reivindicaciones por parte de la empresa.

5) Algunos aspectos importantes de esta situación conflictiva:

a) Desigualdad de condiciones para patronos y trabajadores.

Los patronos pueden reunirse en la fábrica, en los locales de Asociación de Industria Navarra, en la sede de la Cámara de Comercio, en comedas y cenas de negocios, con la autoridad civil, etc. Es decir tienen bula para reunirse en todas partes.

Los trabajadores, en cambio, no pueden reunirse en ninguna parte:

- ni en la casa Sindical, ni en las iglesias (la fuerza pública los echó violentamente de la Catedral el día 21 de Noviembre), ni al aire libre (la misma fuerza pública ha conminado a dispersarse en diversas ocasiones a los obreros reunidos, vgr. en las cercanías del Poblado de Potasas.

b) Represión.

1. Represión patronal. La Patronal, corrada el diálogo en muchos casos, comienza a sancionar con suspensión de empleo y sueldo, al principio, de días (2, 4, 6 días), luego, de semanas (2, 3, 5 semanas), mas adelante, de meses (2 meses en Potasas de Navarra). Esta escalada represiva culmina, en varios casos, con los despidos (ESMENASA despidió a 35 trabajadores; SAFAR a 61; AP IBERICA a 230; E ATON IBERICA a unos 400... la cifra total asciende a 1.500).
2. Represión oficial. La autoridad gubernativa reprime:
 - . Inquiriendo el derecho a reunirse de los obreros.
 - . Disolviendo las asambleas de trabajadores a porrazos y, a veces, con ráfagas de ametralladora (así fue disuelta la asamblea-manifestación celebrada en el área SIZUR-ESPARZA el día 14 de Enero).
 - . Imponiendo sanciones económicas arbitrarias e insoportables a trabajadores. Hasta el momento presente destaca por su volumen la multa de 300.000 pts., impuesta a Miguel Ang el Portillo (obrero de ONEMA y simultaneamente cura) por la DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD.
 - . Deteniendo arbitrariamente a muchos trabajadores y sometiendo a largos interrogatorios en cuarteles de policía y en los locales de las Comisarias de Policía.
 - . Torturando físicamente, en esos mismos locales a algunos trabajadores. A este respecto ha causado verdadera indignación la noticia, rigurosamente exacta, de los malos tratos físicos infligidos al obrero de SUPER SER Señor Azcona, en el cuartel de la guardia civil de Villava.
 - . Imponiendo, al menos moralmente una censura de prensa que contribuye a confundir a la opinión pública en vez de iluminarla objetivamente.

c) La Prensa. Este medio de comunicación social no ha cumplido debidamente su misión de informar debidamente a los ciudadanos. La información ha sido, en líneas generales, unilateral y tendenciosa:

- Unilateral en el sentido de que la prensa ha dado cabida amplia a las noticias provenientes de "La Patronal", pero ha impuesto, a veces, fuertes restricciones a las noticias provenientes de los trabajadores. Así como por ejemplo, ninguno de los periódicos locales publicó una carta de los trabajadores de Potasas de Navarra escrita por éstos el día 23 de Diciembre al concluir una asamblea de información y reflexión de los trabajadores. Consta con certeza que en varias ocasiones un diario local ha publicado solamente extractos "solocionados" de cartas que le fueron enviadas por obreros.

d) Falta de cauces legales de madura convivencia. Se ha puesto de manifiesto una vez más la incapacidad del "Sindicato oficial único" para representar y defender debidamente a los trabajadores. Hacen falta sindicatos que oigan libremente a sus representantes y que garanticen a éstos la suficiente libertad de expresión de acción a todos los niveles.

b) En la actualidad las cosas han cambiado:

- Solo se exporta el 21%
- El 79% se consume en España, pero no como fertilizante sino mas bien como materia prima para la industria.

Proporción: (9% -fertilizante directo)

(91% - industria fertilizante complojos y compuestos.

-En la actualidad la Potasa se vende en España a 315 ptas Kg.

-Es un precio político, controlado por Decreto Gubernamental.

-Muy bajo, que se olevo en un 6% solamente en el año 72-73.

-No compensado con las exportaciones puesto que estas han disminuido.

-Por todas estas razones la explotación de la Potasa en España no es rentable.

5º. -Política social:

1ª etapa: -Con fuerte carga de mentalidad paternalista:

-sueldos comparativamente altos pero en conceptos gratuitos mas que

justos: -R.R.(retribucion resultados)

-Complementos familiares.

-etc.

-Política de derrocho: -Puesta en marcha del Poblado:

-Cologios.

-Multitud de servicios.

-Concesiones gratuitas a cierto nivel de mandos creando agudización de tensiones en otros sectores.

2ª Etapa: -Cambio radical de la linea hacia un claro endurecimiento:

-Se intentan suprimir privilegios pero más bien al sector mas debil economicamente, provocando fuertes y violentas reacciones.

-Refuerzo de la autoridad (empresarial)

-Carencia total de dialogo.

6º Situación actual:

-En el mes de Noviembre los distintos centros de trabajo (almacen, fabrica, mina, oficinas y talleres) elaboran unos escritos dirigidos a la dirección en los que en síntesis hacían las siguientes peticiones, canalizadas a través de representantes legales:

-aumento de 5.000 ptas. en 14 mensualidades: 70.000 ptas. año.

-solución al problema de los disminuidos.

-aumento del plus de prima de interior(mina)

-partir de la valoración (una especie de plus de rendimiento) de 5.

-derrocho a asambleas, problemas de carga y mezcla, readmisión de despedidos, etc.

Urgiendo la respuesta a dichas peticiones para el día 20 de Noviembre, La dirección dijo que se esperara a finales de Diciembre.

-El citado 20 de Noviembre no hubo respuesta y los Centros de trabajo paulatinamente fueron al paro.

-Sería muy laborioso enumerar los intervalos de huelga -sanción, sin embargo esto es un aspecto que no se matiza bien en los puros, y que es muy importante distinguir:

INFORMACION SOBRE LA EMPRESA POTASAS DE NAVARRA

1ª. Características:

- Empresa minera, por tanto explota materia prima.
- La componen una plantilla de 2,056 personas.
- Procedencia: -Asturias: con experiencia minera, pero en general son hombres quemados en el aspecto laboral.
 - Andalucía y Castilla: mas reivindicativos, pero con poca formación.
 - Navarra: sin experiencia laboral, hay líderes muy jóvenes con mucha fuerza reivindicativa y con mayor preparación cultural.

2ª. Empresa Estatal I.N.I.

29.- Economía:

- 1ª etapa: -Capital en su mayoría I.N.I., con participación de la Banca.
- Pequeña participación de capital privado aproximadamente un 15%:
 - Distribución de 20 acciones por cada productor por importe aproximado de 20.000 ptas.
 - Intentos de acercamiento al "accionariado obrero", copiado de: -algún sistema alemán,
 - por medio de contactos con la UNIPAC.
 - En 1.968 (aproximadamente), conversión de las acciones en obligaciones, y amortización paulatina de las mismas.
 - El personal acogió con agrado esta medida.
- Causas: - no eran rentables (enfoque materialista).
- falta de mentalización, por tanto de visión social de futuro y retroceso que ello suponía.
- 2ª etapa: -Capital 100% I.N.I. con participación Banca.
- Consejo Administración compuesto por:
 - a) representantes del capital con voz y voto.
 - b) 2 representantes del personal con voz y sin voto, y elegidos por la directión.

3ª.- Producción:

- Explota Potasa: (Hasta 1968 solo Silvinita (color rojo contiene hierro) K₂O (a partir de esta fecha también Carnalita (color blanco))
- Ambas se utilizan para abonos como a continuación se expone.
- La fábrica de carnalita:
 - Desastrosa inversión que costó 3.000 millones de pesetas.
 - Durante dos años no funcionó o a muy bajo rendimiento.
 - Este capital desembolsado que no produjo, constituyó una carga a la hora de las amortizaciones etc.

4ª.- Comercialización:

- a) La potasa tuvo vida próspera:
- Se exportaba el 70% ventajas: -precios mas elevados que los interiores.
 - ingresaban divisas.
 - En la nación, se consumía el 30% en abonos: -precios mas bajos.
 - tenían protección estatal, para control de precios.

entre: días de huelga
... días de sanción.

Para hacer un estudio comparativo entre unos y otros, que puede servir como medio de reflexión.

-Hacia el 24 de Diciembre la Dirección envió al personal una carta cuyas respuestas concretas y también en síntesis fueron las siguientes:

a.- 50.000 ptas. de aumento anuales netas; condiciones:

- 38.000 ptas. anuales asimiladas al concepto R.R.
- 12.000 ptas. anuales como prima de rendimiento.

Repercusiones en la práctica:

-ambos conceptos se pierden en caso de enfermedad
-se renuncia a los aumentos que en función del aumento del nivel de vida puedan ser establecidos por el Gobierno en el año 1975.

b.- De los disminuidos responden que se solucionará su readmisión ya que parece hay una sentencia del Tribunal Central del Trabajo que falla en este sentido.

c.- Del resto de las peticiones económicas contestan que no es posible concederlas.

d.- Referente a las otras peticiones(reunión) dicen excede del ámbito de las atribuciones empresariales.

-Teniendo en cuenta que la prensa local ya publica con abundante profusión las notas enviadas por la Dirección a voces no voraces, y por tanto confunden a la opinión pública, no es necesario insistir sobre este tipo de información.

- Sin embargo existen cartas elaboradas en las asambleas de trabajadores que no obtienen su publicación, razón por la cual es necesario divulgarlas;

Contestación de la asamblea de trabajadores a la carta de la dirección de finales del mes de diciembre:

-Rechazan la propuesta económica de la dirección, por su contenido cualitativo mas que cuantitativo.

-Reclaman el aumento del plus de interior citando el caso curioso de que el especialista de mina cobra por bajar a ella 1.212 ptas. mensuales, y el mando superior 8.086, aquel que hace toda su jornada de trabajo en la mina, y este rara vez baja.

- Plantea el problema de la situación de baja por enfermedad, muchas empresas tienen garantizado el 100%.

-Denuncia la situación de que en Potassas se trabaja mas horas al año que en otras empresas, y el hecho de que si la economía va mal es injusto achacar esta situación a los trabajadores.

-Solicita respuesta a las demás reivindicaciones planteadas.

-Las tensiones se agravan sobremedida con la sanción impuesta por la Dirección el día 8 de Enero ante la negativa de los trabajadores de entrar al trabajo y que consistió en el cierre de la Empresa hasta el día 2 de Marzo del presente año.

-La citada sanción tal vez motivó el encierro en la mina de un centenar aproximado de

trabajadores, donde continúan en la actualidad desde el día 8 de enero aproximadamente hacia el mediodía. Provocando la solidaridad del mundo del trabajo de Navarra.

7º.- Gestiones realizadas

- a) A nivel sindical, presentación de los Enlaces Sindicales ante la autoridad sindical, del presente conflicto colectivo, para que dicto las normas convenientes. N.O.C.
- b) Asistencia médica, un médico de la Condesa de Galar, ha realizado multiples entrevistas con las autoridades gubernamentales, empresa, colegio medicos solicitando le permitan entrar en el pozo con el fin de prestar asistencia medica a los encerrados. Esta autorización fué concedida el jueves 16 de enero. Ese mismo día un médico de la empresa reconoce a los obreros encerrados en el pozo de Esparza.
- c) A todos los niveles: innumerables entrevistas con personas influyentes del mundo de la política, economía, iglesia, administración, a nivel provincial y nacional.

8º.- Puntos de reflexión :

- a) Necesidad de que los educadores preparen líderes del mundo del trabajo con conocimientos claros de economía capaces de realizar un auténtico "control obrero", dentro del sistema capitalista.
- b) A la hora de programar una huelga, es imprescindible tener los objetivos claros, y los medios calculados con toda la aproximación posible. Y estudiar otros aspectos como:
 - si se trata de una empresa que fabrica productos manufacturados o extrae materias primas, en este caso se pierde una riqueza nacional que a nadie beneficia, pero que sin duda pierde mas el que mas se beneficia de ella.
 - En el caso concreto de la Potasa, ~~si~~ no se extrae, habría que importarla, con las consiguientes pérdidas de divisas y encarecimiento del producto ya que en el extranjero sus precios son mucho mas elevados y el poder adquisitivo de nuestra moneda mucho mas bajo.
 - Es extraño que el Gobierno no deje elevar el precio nacional de la venta de potasa, argumenta que es para no encarecer los precios de los abonos de nuestra precaria agricultura, pero teniendo en cuenta que solo se dedica a abonos directos el 9% de la venta nacional este razonamiento no parece muy lógico. ¿intentes crearlos?
 - Es difícil precisar la situación de la mina en estos momentos con respecto al hundimiento, técnicos de confianza dicen:
 - que la situación es delicada.
 - no tan grave como divulga la prensa.
- c) Factores económicos que mas directamente han influido en la situación de la empresa:
 - desastrosa inversión de la fábrica de carnalita.
 - los problemas mencionados de la comercialización.
 - política de derroche y privilegio
- d) Ha dejado de ser una realidad el dicho de que en potasas "se gana muy bien". Conmparativamente los sueldos de esta empresa son similares a los de otras de la provincia y a veces mas bajos comparados por categorías profesionales en un estudio hecho

por el Consejo de Trabajadores (fecha 10-74, por tanto antes de las subidas) en el que se constata esta realidad.

e) En la actualidad, se está dando un hecho que se podría llamar la "agudización de las contradicciones", entendiendo como tal "la utilización de los sentimientos del pueblo que utiliza el mundo del trabajo cuando no ve otra salida para sus problemas, recurriendo por tanto a la fuerza de la solidaridad", a esto se podría llamar agudización subjetiva, en contradicción con las agudizaciones objetivas que son muchas consistentes puesto que aunque sus etapas son mucho más lentas no quedan tanto a la gente y que son la mentalización del pueblo a través de situaciones concretas que donuncian al sistema, etc.

Tal vez sea imprescindible conjugáramos medios, pero ultimamente se está dando excesiva prodigalidad de:

- fomentar la represión.
- postura de orgullo ciego.
- no se cuidan las etapas.
- no se utilizan procedimientos auténticamente democráticos.

