

APUNTES SOBRE LA SITUACION INTERNA ACTUAL DE
FORJAS Y ACEROS DE REINOSA, S.A.

INTRODUCCION.-

Nos mueve a escribir estos folios principalmente dos circunstancias de las que participa nuestra empresa, FORJAS Y ACEROS DE REINOSA, S.A.. Una la condición de empresa pública y otra el excepcional momento que atraviesa.

Es para CC. OO. la empresa pública, objetivo de preocupación cuando vemos su paulatino y continuo deterioro y en el caso de FOARSA, el que no se tenga decidida voluntad o acierto para frenarlo e invertir la tendencia.

Tendría que ser la empresa pública, motor y vanguardia de la economía y no lastre. Enfocar el problema como un negocio más puramente mercantil es empobrecer sus objetivos, porque estos no son buscar la maximización de beneficios, sino en el óptimo de los casos encontrar el equilibrio económico produciendo, y es esto lo que debe maximizar los bienes sociales, aparte de intereses estratégicos.

Es esto lo que nos preocupa, la indefinición de objetivos a largo plazo por la Dirección de la empresa. Esto produce una situación de premisas supuestas que dan lugar a múltiples especulaciones.

Es por la supervivencia a largo plazo de la empresa por la que apostamos nosotros.

En cuanto a la importancia del momento presente, bien la justifica la exposición y análisis que hacemos a continuación.

SECCION SINDICAL
CC. OO.
DE
Forjas y Aceros de Reinosa

ANTECEDENTES QUE CONFIGURAN EL MOMENTO ACTUAL.-

Desde que en 1.975 se notaron en esta empresa los síntomas de la depresión económica, ha sido ininterrumpido el deterioro generalizado en todos los órdenes. No vamos a decir que antes de esta fecha las cosas iban bien, lo que sucedía era que los errores, corrupciones, abusos, incompetencias, descontrol, vista gorda, etc., eran minimizados porque de esa situación y de la coyuntura expansionista, muchos eran los que esperaban salir beneficiados, por eso era mejor no evitarlo y esperar la suerte de ser el próximo agraciado.

Pero cuando se manifestaron los efectos de la crisis y se agravaron las contradicciones existentes, entonces, el corporativismo del grupo dirigente, marcó la historia de esta fábrica hasta hoy.

Este corporativismo, además de un extenso abanico de causas, pero que haciendo un esfuerzo de síntesis simplificaremos en ésta, configura los aspectos técnicos, comerciales, organizativos y sociológicos de la siguiente manera:

Aspectos Técnicos

- Las cuestiones técnicas pasan a un segundo o tercer plano dentro de su jerarquía de importancia, puesto que lo realmente importante era seguir como se está, conservando los privilegios personales que se tienen, anteponiéndolos siempre al bien de la empresa.
- No se toman iniciativas innovadoras, pues nadie lo exige, y entonces pasa a ser un esfuerzo innecesario.

SECCION SINDICAL
C C . O O .
DE
Forjas y Aceros de Reinosá

- Todo lo incómodo de fabricar se evita, el afán de superación decrece a mínimos.
- Ni se investiga ni se actualizan los procedimientos.
- Nos abandonamos a la total dependencia de las asistencias técnicas, (en el mejor de los casos en que se sepa pedir lo que se quiere).
- Carencia total de estímulos a la mejora de procesos y procedimientos.
- Carencia total de una política por parte de la Dirección en este sentido.

Resumen: Nos encontramos ahora sin tecnología apropiada a las necesidades actuales de competencia.

Aspectos Comerciales

- Al fabricarse sólo lo fácil, la cartera se reduce por propia iniciativa.
- La poca responsabilidad con la que se toman las condiciones acordadas en los contratos, produce la falta de credibilidad de nuestra organización y el consiguiente deterioro de imagen entre los actuales y potenciales clientes.

Como consecuencia, Forjas y Aceros de Reinos, es hoy una empresa desprestigiada en el contexto nacional y europeo en el que nos desenvolvemos.

SECCION SINDICAL
CC.OO.
DE
Forjas y Aceros de Reinos

Aspectos Organizativos

- Cambios del equipo directivo, pero para quedar siempre los mismos.
- No es que se haya deteriorado la organización, sino que ha llegado a desaparecer. Una de sus manifestaciones es la falta de integración de la información en fábrica, desconocimiento del área de responsabilidad de cada uno, cargar lo que se llama "el muerto a otro", y como más grave por si esto fuera poco, institucionalizar la mentira como soporte del funcionamiento y la información, llegando a dedicar más ingenio a la justificación de los actos, que a la corrección o mejora de la realidad.
- Por otra parte, el mal uso y abuso que se ha hecho de la regulación, ha contribuido a rebajar aún más el espíritu de trabajo, además de afectar muy negativamente en los plazos de las obras, perdiendo considerable capacidad de negociación en el mercado.

Aspectos Sociológicos

- A la vista de este panorama, no es difícil suponer lo que sucede. Carencia absoluta de ilusión en el trabajo, pues frustración tras frustración, hizo acabar con la predisposición favorable del más optimista.
- La carencia de ideas, capacidad, autoridad natural y múltiples ridículos, ha hecho perder la credibilidad del grupo directivo y pasar a cuestionar todas sus órdenes y directrices. Ejecutándolas con la sospecha y desconfianza de que no sea una nueva banalidad.

SECCION SINDICAL
CC.OO.
DE
Ferjas y Aceros de Reinosá

- Ha descendido tanto el nivel de competencia de los responsables del equipo directivo, que ya cualquiera está convencido que él también puede ser jefe !pues es tan fácil!. Entonces el cuestionamiento pasa a ser mayor.

Para terminar estos puntos que han configurado el presente de la empresa, nosotros hacemos responsables a los miembros del equipo directivo, que en diez años de deterioro continuo y generalizado, vivieron aprovechándose de las condiciones que el olvido de la Administración creó en la empresa, y fueron incapaces de cambiar el rumbo para no haber llegado a este momento en el que se necesita tanta cantidad de imaginación, capacidad, carisma y dedicación para su reflotamiento, que puede hacerlo imposible.

SECCION SINDICAL
C. C. O. O.
DE
Forjas y Aceros de Reinosá

ANALISIS DEL MOMENTO PRESENTE.-

Cuando se definió, hace ocho meses, la iniciativa de un cambio en la fábrica, la predisposición y anhelo de mejora de la situación anterior estaba en el ánimo de la inmensa mayoría. Esperanza fundada en la idea de que situación tan caótica no podía empeorar. En este sentido, hacía esperar que cualquier modificación tenía que ser necesariamente positiva.

Los trabajadores, siempre conservaron ante una expectativa de cambio (para conseguir una empresa mejor, más justa y más digna), la predisposición a hacer grandes dosis de sacrificio, otra vez renovada en este momento.

Esta posición colaboradora, se plasmó en el no rechazo frontal al expediente de la Dirección, que dejó a esta empresa con 402 trabajadores menos en plantilla..

Hace más considerable este hecho, el que desde el año 1.975 a esta parte, hubiera sido ya reducida en otros 450 trabajadores.

Estas duras medidas, se plantearon como la parte negativa de un plan destinado a asegurar el futuro de la empresa.

Hoy, después de ocho meses del inicio de éste proceso de cambio, la sensación en los trabajadores es de un nuevo fracaso y vano sacrificio.

Se comprueba que no ha existido otra medida cualitativa importante, más que la de reducción de plantilla, dejando todo lo demás igual. Incrementándose incluso los vicios organizativos anteriores.

SECCION SINDICAL
CC.OO.
DE
Forjas y Aceros de Reinosá

El no haber sabido, aprovechando la predisposición favorable, crear una renovada ilusión y regenerar una ética del trabajo, factores prioritarios por los que debe empezar cualquier cambio en esta empresa, ha hecho que el sentimiento generalizado de los trabajadores es de que no se tiene una auténtica voluntad de cambiar las cosas, y menos aún, favorablemente para aquellos que han soportado los mayores sacrificios.

Aparte de practicar una clara insolidaridad salarial, constatan como anteriormente, que las "virtudes menores" (picardías, ocultismos, servilismos, echar la culpa a otro, etc.) son más premiadas y recompensadas que la responsabilidad, capacidad, amor al trabajo bien hecho, espíritu de perfección, etc.. A lo sumo, se ha considerado en algunos casos el voluntarismo, pero olvidando la eficacia.

Cuando la ilusión de cambio a mejor se ha perdido porque no se ha sabido mantener viva, la reacción que provoca es de apatía y desencanto.

Con éste nivel de moral, si no se actúa sabia y enérgicamente, reconduciendo la política y sabiendo discernir y acertar en los problemas, podemos llegar a una situación irreversible.

SECCION SINDICAL
C C. O O.
DE
Forjas y Aceros de Reinosá

LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACION.-

La Administración como último responsable, con sus sucesivos cambios en la Presidencia de la Empresa, no ha conseguido ningún tipo de mejora en la situación, sino que ha permitido que el problema, cual bola de nieve, vaya agrandándose rápidamente.

Ante estos hechos, parece claro ya que la verdadera voluntad de la Administración, es sumergirnos en un agujero en el que nosotros mismos, poco a poco, vayamos asumiendo la inviabilidad de la empresa.

De esta forma, se facilitaría el proceso sistemático de desmantelamiento de instalaciones con sus correspondientes plantillas, sin resistencia por parte de los trabajadores, que en situación normal, podría derivar en un conflicto generalizado en toda la comarca, teniendo en cuenta la caótica situación de paro que padecemos.

SECCION SINDICAL
C. C. O. O.
DE
Forjas y Aceros de Reinosá

MEDIDAS DE RECONDUCCION.-

Debe partirse primeramente, de tener constancia que por parte de la Administración se quiera auténticamente la viabilidad de esta empresa a largo plazo.

Esta voluntad de la Administración debe de plasmarse, por medio de la persona que ella designa, en una dirección que sepa imprimir en todos y cada uno de los miembros de la plantilla, el reconocimiento y la seguridad de que la política ejercida es de auténtica e indiscutible voluntad de reflotamiento y viabilidad a largo plazo de la empresa Forja y Aceros de Reinosá.

SECCION SINDICAL
C. C. O. O.
DE
Forjas y Aceros de Reinosá

BREVE COMENTARIO AL PLAN A MEDIO PLAZO.-

Como opinión más breve y exacta de lo que para nosotros merece el Plan a Medio Plazo 1.986-1.989 presentado por la Dirección en el mes de Enero, es el hecho de ignorar que una empresa la componen hombres e instalaciones.

Independientemente de lo acertado ó no en la renovación e inversiones de equipos, tema éste que no analizamos - en este escrito, existe una carencia absoluta de política de personal, planteamiento estratégico y falta de ideas que pudieran variar la identidad de la empresa en el contexto europeo, soporte éste, el de conseguir una identidad propia, en el que para nosotros debería pivotar el relanzamiento de la empresa.

Y sabido es, que la identidad de una empresa la crea la capacidad y eficacia de las personas que en ella trabajan. Intento vano será buscar sofisticaciones de productos y mercados, si no se dispone de una estructura entendida globalmente, que avale y respalde las nuevas iniciativas. Otro aspecto sería, supuesto diseñado ya el futuro, que se creasen las condiciones objetivas de espíritu de consecución e ilusión, que tendieran con fe al logro de mayores objetivos.

SECCION SINDICAL
C. C. O. O.
DE
Forjas y Aceros de Reinosá