

504

**INFORME SOBRE CAMPOS DE TRABAJO DEL SERVICIO  
UNIVERSITARIO DEL TRABAJO. VERANO DE 1.967.**

---

En este informe hacemos una análisis de los problemas que se plantean en la organización de los Campos de Trabajo, el funcionamiento de los mismos y sus futuras posibilidades.

Montaje de los Campos de Trabajo.- En el montaje hay que distinguir tres puntos:

a) Elección de los jefes. Es esta una cuestión importantísima. Se puede decir que gran parte de la posibilidad de éxito de un Campo de Trabajo descansa en que el Jefe de Campo sea bueno; para que eso ocurra, debe reunir ciertas condiciones como son: inteligencia, responsabilidad, preparación cultural y social, capacidad de dirección y de diálogo, una cierta facilidad para el contacto social, etc. Sin un mínimo de estas cualidades no se puede ser jefe de Campo. En el verano de 1967, la mayoría de los jefes no gozaban de este mínimo exigido, entonces, ¿cómo fueron elegidos? Porque no había otros. En la Universidad creemos que sí hay gente adecuada para ser jefes de Campo, por tanto, tenemos que indicar a la Dirección Nacional del SUP la necesidad de una política de captación de esta gente, bien sea por medio de la propaganda, bien abriendo nuevos cauces en el S.U.T.

Durante el primer turno es decir, en el mes de julio, hubo doce jefes de campo, de los cuales solo cinco se considerarán aptos para volver a serlo. En el turno de agosto, hubo diez jefes, uno de los aptos del turno de julio, solo uno fue considerado no apto. En septiembre los dos jefes eran aptos de agosto y julio.

Si no se consigue atraer a los Campos de Trabajo a la gente buena de la Universidad, entonces es necesario buscar un procedimiento que nos permita que el campo cumpla bien su misión aun fallando el jefe. Este procedimiento creemos que es estudiar un poco las aptitudes de los universitarios que desean ingresar en los Campos, efectúan una distribución adecuada con arreglo a esas posibilidades, y finalmente dar una forma, lo más completa posible en los cursillos que se dan al comienzo de cada turno; este punto lo desarrollaremos más adelante.

b) Selección de universitarios.- También es necesario tener en cuenta este punto, que parece intrascendente pero que puede trastornar la marcha de un Campo. Más que selección, se tenía que haber puesto distribución, ya que esta palabra se ajusta más a lo que vamos a exponer.

Es necesario hacer una verdadera distribución, con un sistema trazado de antemano. No puede ocurrir como ha ocurrido este verano 67, que en ENSIDESSA, por ejemplo, hay ocho seminaristas, un árabe y un jefe, o como en MONZON, cuatro seminaristas y un jefe. Es necesario la heterogeneidad en los Campos, tanto en lo que se refiere a carreras, el problema se agudiza cuando son seminaristas, regiones o amistades. Es necesario que la convivencia se aproveche al máximo, que se aprenda y se conozca todo lo posible, que se sepa de otros problemas, de otros hombres y de otras tierras, y esto solo se puede conseguir si existe una auténtica variedad de tipos.

Esta variedad se puede conseguir en gran parte, como ya hemos dicho, estudiando las fichas en las que habrá que hacer constar nombre y

...

apellidos, edad, carrera, distrito universitario, dirección y, por orden de preferencia, el nombre de cuatro Campos a los que se desee asistir. Con estos datos si son auténticos, se puede hacer una distribución teóricamente heterogénea. Hay que señalar en este informe que algunos seminarios se obstinan en ocultar a todo trance su condición, con el objeto de poder moverse más fácilmente. Es necesario, a efectos de esa distribución que esto no se siga produciendo. Los datos han de ser verdaderos.

c) Preparación del campot- La Dirección Nacional mantendrá conversaciones con las empresas, dedicadas a buscar trabajo para los universitarios y cuando juzgue oportuno, podrá delegar estas funciones en los directores de distrito; cuando esto ocurra, deberá exigirles a los mismos que todos los trámites estén acabados a la llegada de los universitarios para la inmediata incorporación al trabajo de los mismos. Exactamente lo mismo se puede decir de los alojamientos y lugares de comida, bien ser la Nacional ó el Distrito los que se encarguen de buscarlo. A la llegada de los acampados, deberán estar solucionados todos estos problemas. No puede ocurrir como en Sabiñánigo, en agosto, que a la llegada de los sutistas, encontraron que no tenían ni lugar donde comer ni dormir, ni nadie les esperaba para informarles, o como en Reposa, donde no tenían donde dormir.

Todos estos fallos de organización se pueden subsanar y es preciso hacerlo pues, aparte del perjuicio económico, llevan aparejados descontentos y críticas que en nada favorecen la marcha del campo.

Cursillo de formación de acampados, antes de comenzar el turno.

Este verano se han hecho los de julio y agosto. El primero se hizo muy mal; tuvo grandes defectos de elección de charlas, de precipitación, de abundancia de tiempos muertos, de falta de participación, actividad de los sutistas y de falta de interés, ya que había demasiadas charlas sobre sindicalismo y muy pocas sobre los Campos y el SUP, que, en definitiva era lo que interesaba. El de agosto fue mejor que el anterior, aunque también dejó que desear. Se habían suprimido algunas charlas sobre Sindicalismo, se habían acotado los tiempos y se habló más de Campos de Trabajo. Pero todavía quedaban algunos defectos como la falta de puntualidad de los conferenciantes de la Organización Sindical, la orientación defectuosa dada a sus charlas, la falta de una información completa y detallada sobre el funcionamiento de un Campo y las reglas que hay que observar estando dentro de él, y, finalmente el carácter demasiado general y abstracto que se ha dado al Cursillo.

Sin que sirva de disculpa, hay que señalar que en los Cursillos se vió la insuficiencia numérica del cuadro directivo de los Campos de Trabajo. No se puede preparar el cursillo de un turno, estando viajando clausurando los campos del turno anterior, y una vez en el cursillo, es necesario que no se dé una concentración de actividades en unas pocas horas, porque entonces surge la desorganización. Hay que planificar toda la organización del cursillo, vigilar su desarrollo y rectificarlo, en la medida que se pueda, cuando haga falta, y esto no se puede hacer con dos personas.

Creemos que el cursillo debe de tener, aparte de sus actos oficiales de apertura y clausura, unas clases teóricas sobre temas que se hayan elegido, previo estudio anterior en los cursos nacionales de Navidad y Semana Santa, y unas reuniones de los componentes de cada campo para ir conociendo las características del mismo, los problemas más importantes sobre los que incidir inmediatamente llegados al campo; en defini

tiva, de traza un plan de acción, sopesar la posible realización de actividades y darse cuenta de lo que se va a encontrar en el campo y lo que se nos va a pedir en este.

El tema de los cursillos creemos que ha de ser primordial en los cursos que convoque la Nacional durante el invierno.

#### DESARROLLO DEL CAMPO DE TRABAJO

Durante el verano de 1967, ha habido 24 Campos de Trabajo, de los 34 que estaban previstos cuando salieron los folletos de propaganda. De estos 24, eran 5 femeninos, el resto masculino. Se distribuía por España de la siguiente forma:

##### Asturias:

1º turno.- Hijos de Carlos Albo.- Ribadesella  
 2 id. Hulleras de Turón. TURON.  
 2 id. Emsidesa. AVILES  
 1 id. Coca Cola. COLLOTO

##### Galicias:

1 turno.- Cedic. Barco de V.  
 1 id. Gros.- El Burgo

##### Santander:

2 turno.- Hijos de Carlos Albo. SANTOÑA  
 2 id. Nueva Montaña. Santander

##### Aragón:

1 turno.- La Gitanilla.- Zaragoza  
 3 id. Monsanto Ibérica. Monzón  
 1 id. Aluminio Español. Sabiñánigo

##### Valencias:

2 turnos.- Altos Hornos.- Pto. Sagunto.

##### Murcias:

2 turnos.- Repesa. Cartagena.  
 2 id. Cooperativa Frutera. Molina del Segura.

##### Andalucía:

1 turno.- Isasa.- Sevilla

Según se puede ver, hay campos en industria conserveras: pescado, fruta; industria siderúrgica, de fertilizantes, construcción, refinados de petróleos, mecánica.

Volviendo a la localización geográfica, vemos que regiones industriales tan importantes como Cataluña y Vascongadas quedan sin conocer, igual pasa con Andalucía, Castilla y Extremadura, desde el punto de vista agrícola.

Si ahora miramos desde el punto de vista de sectores económicos, vemos que la construcción, industria mecánica, industria pequeña, repoblación forestal, cooperativas, labores de recolección, son desconocidas para los Campos de Trabajo.

Hay que procurar, pues, cubrir estos importantes huecos, pues de lo contrario correríamos el riesgo de obtener una formación social que no esté del todo de acuerdo con la realidad. Es necesario que los Campos de Trabajo abarquen todas los sectores productivos de la economía. Hay que procurar montar más campos, tanto masculinos como femeninos, intentando que su emplazamiento sea el más adecuado.

En general, los Campos 67, han tenido interés para los universitarios que a ellos han asistido. Tenemos que destacar como el más importante, el Campo de Hulleras de Turón, allí donde el conflicto social es constante, donde la convivencia es muy intensa y las condiciones de trabajo duras y peligrosas, es donde mejor podemos decir que se cumplen los fines del SUT.

Creemos que sería verdaderamente interesante el intentar montar más Campos en zonas mineras.

Como campos menos interesantes, hemos de señalar el de Nueva Montaña Quijano; aunque la empresa en sí es interesante, todas las del norte suelen serlo, existen grandes inconvenientes para que se pueda dar un desarrollo normal del campo. En primer lugar, está su localiza-

ción, se encuentra situado en Santander, ciudad de veraneo, de diversión, clasista al máximo, en suma, un lugar poco apto para desarrollar el clima de convivencia espíritu social que se persigue, el segundo inconveniente es la distribución que hace la empresa de los universitarios en tres turnos diferentes, lo que imposibilita el trato entre los mismos; esto al parecer no se puede alterar porque la empresa está estructurada de ese modo. A pesar de las atenciones que los sutistas han recibido por parte de la empresa, tenemos que decir que ese campo debe ser suprimido.

El campo de Molina de Segura no se podrá volver a repetir, dado que las universitarias fueron expulsadas sin motivo racional, en el turno de agosto.

Los tipos de trabajo que las universitarias realizaban en estas fábricas, eran generalmente los de peones no cualificados. Variaban según los campos; había de movimiento de material, ensacado carga y descarga de camiones, alimentación de hornos, limpieza, construcción, minería y fabricación de bebidas carbónicas. Los trabajos generalmente eran soportables, destacando como extremo de dureza las puertas en los hornos y en la mina y siendo los trabajos más flojos los de las siderúrgicas.

No hubo ningún accidente de importancia en ningún campo; únicamente pequeñas heridas, cortes y luxaciones debidas generalmente a la falta de experiencia en el trabajo físico.

Las relaciones con los empleados fueron las normales en estos casos. En algunos de ellos, se nos recibió muy agradablemente, pero no la empresa como ente, sino el individuo que en cada caso la representaba; cuando en la empresa la que se deshacía en atenciones había que ver cuál era la causa de ellas, y enseguida se observaba que les interesaba la presencia de los universitarios allí para cubrir los puestos de los obreros que se había ido de vacaciones, con

lo cual, se apuntaban doble éxito, no alterar para nada el sistema de producción, y mantener contento el personal dándole las vacaciones en verano. También se daba algún caso en que eran amables por miedo a que los universitarios denunciaran una situación social injusta que existiera en la empresa. Todo esto no quiere decir, como hemos expresado antes, que no hubiera personas que, a título individual, se comportaran excelentemente con los sutistas.

Las direcciones de empresa de Hulleras de Turón, de Cedia y de Monsanto Ibérica, llamaron la atención, bien a título particular o general, a los sutistas que en ellos se encontraban. Creemos que son injustificados pues en cualquier momento no se hizo nada más que denunciar algunas de las situaciones injustas que se veían.

Capítulo aparte merece la Cooperativa Frutera que expulsó en bloque a todos los universitarios, alegando primero la escasez de trabajo, después, la incompetencia de los sutistas en el trabajo cuando había otras razones, tales como el hecho de que los socios no quisieran la entrada, desde el principio, del SUT en su empresa y las quejas que formularon algunas de las acampadas ante las condiciones de higiene y seguridad cuando debían haber denunciado la existencia de niñas y ancianas en el trabajo, la duración <sup>de</sup> de la jornada laboral y los despidos arbitrarios a que estaban sometidos en cualquier momento las obreras.

La convivencia interna de los Campos, varió naturalmente de unos a otros. Es normal que en grupos de gente joven con diferentes mentalidades, distintas formaciones y precedentes de distintos lugares haya tensiones, diálogos fuertes y diversas maneras de pensar y de proceder.

Unas veces esto se superó, otras no, pero no altera el desarrollo del campo y las menos se crearon conflictos de orden interno. Hubo dos expulsiones, una la de Antonio Lorca Siero, de Altos Hornos, que ya había sido expulsado el año pasado de Repesa y otra la de Franz

Otto Jimenez, en Nueva Montaña y que había estado a punto de ser echado también de Altos Hornos en el turno anterior.

Nuevamente hemos de hacer constar la importancia que tiene el jefe como coordinador de la convivencia en un campo. Por esta razón es necesario que sea una persona inteligente, preparada, que sepa conocer a las personas y mantener en el Campo un ambiente de compañerismo impregnado de un espíritu de solidaridad y trabajo.

Este verano, como todos los jefes no eran buenos, no se ha conseguido en algunos campos esa unión, esa actuación en equipo tan necesaria para que un campo no fracase. Ha habido abusos de autoridad, seguidos de un retroceso con el consiguiente desprestigio del jefe, divisiones en grupos, según la carrera, la región o la mentalidad, separaciones individuales del resto de los acampados, etc. Como se podrá observar en un campo donde se dé este tipo de ambiente, se reducen las posibilidades de éxito grandemente, por tanto, es preciso tomar medidas en lo sucesivo para tratar de eliminar esto. Al lado de una elección — adecuada del jefe, hay que establecer las atribuciones que éste tiene, — junto con los derechos de los acampados. No es que se trate de establecer un antagonismo entre el jefe y los acampados, sino que éste se crea por desconocimiento de las normas de un Campo de Trabajo.

Por algún acampado se ha sugerido a la Dirección de Campos que se considere la nomenclatura de jefe por la de Delegado, más de acuerdo con los términos universitarios. Creemos que es adecuada la proporción y pedimos a la Nacional que la estudie.

En el Campo de Trabajo, aparte del trabajo diario, hay que realizar una serie de actividades para lograr un aprovechamiento total de las posibilidades que cada campo brinde.

La realización de actividades es un punto que también hay que estudiar, porque existe una evidente contradicción entre el gran número

de ellos que se mencionan como posibles realizaciones en los cursillos de invierno y el escaso número que se logra realmente en verano.

Las actividades que se han hecho este verano, son: excursiones con o sin obreros, murales, partidos de fútbol y baloncesto, fiesta de despedida y el intento de una charla sobre "la evolución del capitalismo", prohibida por el Gobierno Civil de Asturias. En el Campo de Cedie, se tuvo, además, una intervención apoyando los intereses de los obreros, que se detalla en informe presentado por el jefe de Campo.

Al lado de esas actividades, que fueron variables según los Campos, hay otras comunes a todas ellas, que son: Cuestionario sobre el Campo de Trabajo, informe socioeconómico-sindical sobre la Empresa y en escribir artículos para el Boletín de Campos.

Acercas de los informes han sido varios los universitarios que han expresado su disconformidad con su existencia; alegaban que el hacerlos, provocaba discusiones entre ellos, por no disponer de un tiempo adecuado (especialmente aquellas empresas que estaban en turnos) y principalmente que no le veían ninguna utilidad. Aunque esto último no es del todo cierto, sí lo es que hay que cambiar estos informes. El del Campo de Trabajo hay que apuntalarlo un poco más y estudiar la posibilidad de que cada acampado realizara uno. En él iría incluida su opinión sobre el jefe de Campo. El de datos objetivos de la Empresa hay que transformarlo sustancialmente porque no se puede admitir como bueno un informe que apenas deja entrever diferencias entre una industria siderúrgica y otra de conservas pesqueras. Pensamos que la elaboración de este informe se podría encargar a personas especializadas que luego se encargarían de interpretarlo conjuntamente, realizando así un estudio un poco serio sobre las empresas en las que se hubieran establecido campos de trabajo. De cualquier manera, hay que decir que si los informes son poco ricos en su contenido, es debido en gran parte a la falta de interés y de preparación de los que lo hacen, naturalmente existen excepciones.

Este año se ha tirado por primera vez el Boletín de Campos; con gran número de deficiencias e imperfecciones, pero ha salido. Se ha roto la brecha. Creemos que debe seguirse el camino, pues el Boletín es un elemento de unión de los sutistas, es hacerles tener conciencia de que no están actuando individualmente, sino en conjunto. Y por eso mismo que es un conjunto el Boletín debe ser elaborado por todos, por lo tanto, cada Campo debe contribuir con su colaboración escrita a formarlo. Debe salir cada quince días, y si la Dirección de Campos lo juzga oportuno, puede haber números extraordinarios.

La convivencia con el mundo obrero se puede decir realmente que se ha logrado. En unos sitios de una manera más intensa que otros. Inteviene en esto toda una serie de variables que ahora no vamos a analizar; únicamente diremos que allí donde el obrero está más preparado y donde hay conflicto social, es donde de una manera más rápida y directa surge la identificación del obrero con el estudiante. Al esbozar esta idea, estamos pensando concretamente en Asturias, y más concretamente aún en las minas. Y en las otras regiones, ¿qué pasa?. ¿No se produce esa unión, ese entendimiento entre el obrero y el universitario? Sí, pero de una manera diferente. En estas otras regiones, en general, el obrero está mal preparado, es inculto, y está sometido a las condiciones alienantes de toda sociedad capitalista; entonces lo que pasa es que no acepta, en su verdadero sentido la presencia del SUT en el mundo obrero; nos cuelga una actitud de paternalismo contra la que se debe de luchar y creemos que en muchos casos no se logra borrar, porque los sutistas también se encuentra impregnados de esta actitud. Lo que ocurre, pues, en estas otras regiones es que se entabla una relación puramente amistosa, afectiva pero nada más. ¿Se puede decir, entonces, que se ha conectado, en estos caso, con el mundo obrero?. Sería interesante conocer diversas opiniones. Nosotros creemos que no, que el SUT ha creado Campos de Trabajo para algo más que eso. Es necesario que, constantemente, durante el desarrollo de un campo, se vayan marcando, por medio de -

la Dirección de la Inspección y de la Jefatura del Campo, las directrices que hay que seguir en las relaciones con los obreros, lo que hay que perseguir y en lo que no nos podemos quedar.

En este año, entonces, ¿qué es lo que se ha conseguido? ¿Una relación puramente amistosa o un conocimiento de la situación social? Primeramente, hemos de decir que por supuesto, lo uno es opuesto de lo otro y, en segundo lugar, diremos que ha habido más de lo primero que de lo segundo. ¿A qué se puede achacar esto? Esta es una pregunta muy difícil de contestar exactamente, pero podemos apuntar algunos de los factores como son, la mala formación que recibe el universitario español, la falta de jefes de Campos, que sepa ver cuál es realmente el fin último que se persigue, las diferentes circunstancias que existen en cada empresa...

#### Régimen económico de los Campos de Trabajo.-

Los Campos de Trabajo son deficitarios. Esta particularidad enmarca y condiciona el desarrollo de los Campos.

La vida en un Campo de Trabajo debe desenvolverse bajo un signo de austeridad. Un sutista no debe de tener más comodidades que las que existan en el medio ambiente en que se mueve, quizá menos para que se pueda tomar conciencia, auténticamente, de lo dura que es toda una vida en esas condiciones.

A menudo se crean problemas en un campo a causa de la cuestión económica, por tanto, es necesario que existan unas normas en ese sentido.

En primer lugar tenemos los viajes. Como resulta que no hay 3ª en muchos trenes, para todo el mundo sea tratado igualmente, creemos que todos los universitarios deben viajar en 2ª clase. Hay que hacer mención aparte de los universitarios canarios que tienen un régimen espe-

cial. Es necesario que conozcan ese régimen antes de salir con destino a un campo, pues luego crean verdaderos problemas en él. Tenemos que decir que los que acudieron a la Península este año no conocían este régimen, lo cual supone una falta de información por parte de sus respectivos directores de distrito en las Canarias.

Hay que tratar también la cuestión de la comida y alojamiento. La comida ha de ser buena y abundante, pero no con exquisiteces como algunos universitarios piden. En el montaje de Campos se buscará un lugar que reúna las condiciones de cantidad y calidad y luego no cabrá ninguna protesta por parte de los acampados exigiendo un incremento del presupuesto dedicado a alimentación. Otro tanto podemos decir del alojamiento. Sería conveniente, al montar el campo, que se buscaran locales donde se pusieran unas colchonetas, para así lograr mayor ahorro, independencia y la posibilidad de una mayor intensificación de la convivencia. Estos locales se podrían pedir a las autoridades municipales, sindicales, etc.

La gratificación de 800<sup>0</sup>— ptas. la estimamos adecuada; hay que hacer constar el concepto de esta gratificación que no se da como pago de unos servicios, sino únicamente para que el universitario cubra sus pequeños gastos diarios.

Hay otro capítulo de gastos que también crea problemas, pero que no se puede olvidar porque es importante, son las fiestas de despedida de los Campos. No se puede cifrar la cantidad exacta que hay que gastar en las despedidas. La necesidad varía según como sea el nivel de vida de la región en que se encuentra situado el campo, según la costumbre que haya establecida de años anteriores, etc. La despedida es un acto importante del Campo y es necesaria, pues, su celebración. La dirección de campos autorizará la continuidad que en cada campo se juzgue conveniente. Naturalmente tiene que existir una cierta flexibilidad en estas decisiones, pues las circuns-

tancias varían según los campos.

Anteriormente dijimos que el carácter <sup>deficitario</sup> ~~definitivo~~ de los campos condicionaba, al menos en parte, el desarrollo de estos, y es cierto porque limita la realización de actividades que no lleva consigo su correspondiente gasto: murales, excursiones, charlas, etc, llevan aparejadas su problema económico. Entonces se establece una situación antagónica entre una política de restricción de gastos y otra de realización de actividades. ¿Cuál escogemos?. Opinamos que se deben de realizar las actividades, cuantas más mejor y que hay que procurar cubrirlas económicamente aunque sea a costa de aumentar el déficit del campo; si hubiese que elegirse daría primacía a la que contribuyen a la formación antes que a la diversión.

#### Universitarios en los Campos de Trabajo.-

En el verano 67 han asistido 204 universitarios, 180 como simples acampados y 24 como Jefes de Campo.

De los 24 Jefes de Campo sólo 10 han sido considerados aptos para ocupar funciones de mando en el año próximo, y 21 universitarios previa formación en Cursillo.

La relación de los seleccionados es:

#### RELACION DE PARTICIPANTES EN CAMPOS DE TRABAJO DEL SUT.

JORGE MONSERRAT GARROCHO	REPESA (Agosto)
BONFILIO SANCHES MARRANCO	" "
TIMOTEO BRAVO LUQUE	SABIÑANIGO
PIERRE RIPOCHE	SAGUNTO
JUAN IGNACIO MARTIN	TURON
JUAN FRANCISCO OLIVARES TALENS	MONSANTO IBERICA

JUAN JOSE VALIVA GARCIA	GITANILLA
RAFAEL DEL VALLE EL CID	"
GASPAR CANO BAERA	SAGUNTO
SANTIAGO MIRUBELLO	NUEVA MONTAÑA
ANTONIO REIG VILLALTA	CEDIE
CARLOS ESPEJO SAAVEDRA	"
ANTONIO ALBA MORATILLA	J.E.
EMILIO CRIADO HERRERO	J.E.
ANTONIO MARTINEZ PELLUS	J.G.
CARLOS MARTIN RUBI	J.G.
JOSE ANDRES SANCHEZ MARTIN	J.G.
JUAN JOSE MORA FLORES	J.G.
MIGUEL MEDINA FERNANDEZ	J.G.
PAQUITA GARCIA MIRA	J.G.
JESUS FRANCISCO CASADO GIL	J.G.
CHELO IGLESIAS BUHIGUES	J.C.
M <sup>o</sup> DEL CARMEN ALBACETE	MOLINA DE S.
MARI TERE TORTOSA MARTORELL	" " "
ISABEL GARCIA PEREZ	RIBADESELLA
ALICIA OLIETE BORDERAS	"
MATIAS LAPUENTE BARCHINA	NUEVA MONTAÑA
VICTOR AVARO	REPESA
M <sup>o</sup> PAZ ZUÑIGA RAMAJO	SANTOÑA
DOLORES SANCHEZ DOÑA	RIVADESELLA
CARMEN GILABERT FORTEA	"

-----

Futuras posibilidades de los campos de Trabajo.—Hay que abrir nuevos cauces a los Campos de Trabajo; se ha estudiado la posibilidad de creación de campos diferentes a los ya tratados. Quedarian estructurados de la siguiente forma:

CAMPAÑA DE CAMPOS DE TRABAJO.-

Clases.- 1º Campo de Convivencia

2º Comunidad Obrera

3º Campo misto

4º Campo experimental

PRINCIPIOS INFORMADORES:

Los cuatro tipos de Campos que ponemos a consideración de la Dirección Nacional deben regirse por una doble vertiente que les da vida: convivencia y trabajo. No creemos que haya prelación entre ambos términos, sino que son equivalentes en categoría, por lo que se debe tender a la total armonización de ambos.

CAMPO DE CONVIVENCIA:

Es el más o menos tradicional dentro del SUT, por lo que no paramos en explicaciones, sino queremos recalcar una serie de cosas que consideramos de vital interés:

- Debe limitarse el tiempo libre, pero no normándolo sino creando focos de atención constante. Tales focos pueden venir de una división de Facultades de tal forma que todos y cada una posea una función específica dentro del Campo. Otra forma de concretar la atención, podría ser la propia preparación de actividades.

- No creemos que deba haber más de cinco campos de esta característica por turno. Los cinco campos deberían ser masculinos, y si creyese oportuno la Dirección Nacional, podrían montarse dos femeninos.

- Este tipo de Campo tiene deficit. Y si juntamos a esto lo que la sociología nos enseña respecto a los grupos primarios, creemos que el número ideal es el de 10 universitarios por Campo.

- A nuestro parecer estos campos deberian montarse alli donde el conflicto social es más patente. En principio creemos que los tres núcleos fundamentales deben ser: Asturias, País Vasco y Cataluña.

## 2) COMUNIDADES OBRERAS

- Son en grado más dentro de los Campos. Consta de cuatro a seis universitarios que de incógnito trabajan en una industria que de antemano se sabe es opresiva con los obreros. El contrato con las empresas deberia hacerse en términos que esta no tuviera posibilidad alguna de comunicar a nadie la estancia de universitarios. Con la estancia anónima se pretende que los universitarios lleven una verdadera vida de obreros no de obreros previligados como ocurre en el 90% de los Campos llamados de convivencia.

Otro detalle de estos Campos esq que son autosuficientes, pues deben acomodar su tren de vida al dinero que les proviene de los sueldos. En todo caso, si viere la imposibilidad completa de autoregulación económica, hecho el estudio, la Nacional del SUT, podría pagar como máximo los billetes de ida y vuelta al Campo.

Lógicamente los universitarios que asistieron a los citados campos, deberian tener experiencia en otra clase de Campos.

Estos Campos emplearian una doble misión:

- Proporcionar mandos de Campos
- autoformar socialmente a los universitarios

El número de estos Campos debía ser reducido y según mi opinión podian hacerse en:

- la rama de la construcción de una obra pública--  
Pantano de la Almendra
- una mina

- Una repoblación forestal
- Una gran industria (tipo Ensidesa o Repesa)
- Una explotación agrícola ( siega en la Castilla, recogida de la oliva, vendimia)

#### LOS CAMPOS MIXTOS.-

-Con un número aproximado de 12 ó 14 universitarios a partes iguales de chicos y chicas, estaría en una empresa en que empiece el trabajo en un doble vertiente. El tipo de empresa ideal es:

- La industria del mueble
- La transformadora agrícola

-El Jefe de Campo debía ser chico y la subjefe chica, no por considerar que la chica sea de menor categoría sino porque de cara al anterior es mucho más convincente.

+ Se regiría por las mismas normas que los campos de convivencia.

- Debería tenerse mucho cuidado en que el chico y la chica que formase el equipo dirigente fuesen compatibles.

#### CAMPOSE EXPERIMENTALES.-

Hay partes del mundo del trabajo que el S.U.T. jamás ha tocado, y que precisamente por la novedad atraerían a gente al S.U.T. y una vez dentro de él ya tendrían la formación. Estos Campos podríamos dividirlos en tres grupos:

- A) De trabajo universitario
- B) En países subdesarrollados o en las colonias españolas.
- C) En países ya desarrollados

Lo único que distingue a los tres tipos es la localización del trabajo, por lo demás a ellos deberían asistir gentes ya formadas en el plan sutista.

- A) - Bancos pesqueros- Barcos Mercantes- Fábrica de tejidos
- B) - Países del Magreb-Argelia, Marruecos; faenas agrícolas. Sahara Español (explotaciones mineras)  
- Ifni (fosfatos).-Ambas empresas son del I.N.I.
- C) - Fábricas donde abundan los obreros españoles. Países como Alemania, Holanda, Francia.

- Para todos los Campos es necesarísimo el que el Jefe de Campo sepa lo que lleva entre manos. Este debe estar formado en tres planos:

- Social
- Cultural
- Sociológico

- La formación social se supone que la tiene ya que ha debido estar como mínimo en una Campo de Trabajo.

- Lo cultural se le dá por supuesta junto con su categoría de universitario.

- La sociología se le puede ir dando a lo largo de todo el año, a través de una publicación periódica, que al final recopilada formaría el libro de Jefe de Campo.

Las partes en que debía basar-se te las expongo a continuación:

- |    |  |                    |
|----|--|--------------------|
| A) | 1) El Campo de Trabajo                           | } El Jefe de Campo |
|    | 2) El sentido de la responsabilidad              |                    |
|    | 3) Función de servicio de mando                  |                    |
|    | 4) Sentido de la Jerarquía                       |                    |
| B) | 1) Los grupos eventuales de relaciones primarias |                    |
|    | 2) La convivencia social                         |                    |
|    | 3) El grupo primario dentro de una comunidad     |                    |
|    | 4) El sentido de la comunidad                    |                    |

- C)
- 1) El mundo obrero
  - 2) Sociología del Trabajo
  - 3) La empresa
    - capitalista
    - socialista
    - corporativista
  - 4) La participación del obrero en las tareas de la empresa
  - 5) La ley de la cogestión
  - 6) Historia del obrerismo en España
  - 7) El Sindicato
  - 8) La O.S. Española
  - 9) La representación obrera y sus cauces
  - 10) El obrero
- D)
- 1) La contabilidad del campo de trabajo
  - 2) ¿Quem se debe gastar?
  - 3) Participación del universitario en el Campo de Trabajo
  - 4) Fines y cometidos del Campo de Trabajo
  - 5) Directrices generales del Campo de Trabajo

INSPECTOR DE CAMPOS

COORDINADOR DE CAMPOS

Alvaro de Aguilar Castañeda

Luis Espinosa Fernández