



edita

# QUE HACER?

CEDOC  
DIPOSIT

*J. J. J.*

LA LUCHA DE LAS COMISIONES OBRERAS  
EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

=====

## Introducción.-

Las C.O. deben plantearse la movilización de todos los trabajadores: los de la gran factoría y los del pequeño taller. En la gran empresa, por razones de táctica, es donde intentamos concentrar el mayor esfuerzo y dedicación; pero no debemos olvidar el importante papel que pueden jugar dentro del Movimiento Obrero las 50.000 pequeñas y medianas empresas que agrupan un total de unos 800.000 trabajadores en nuestra capital.

Dentro de dichas empresas la explotación es, si cabe, mayor. A continuación exponeremos en detalles el porqué.

Por eso este trabajo intentará resumir las experiencias de lucha de varias pequeñas empresas que sirvan a muchos trabajadores de ayuda en su lucha contra la explotación.

## Aprovechar al máximo nuestra acción.-

Los trabajadores más conscientes de este tipo de empresas deben percatarse de que toda su acción debe tener una repercusión directa en el Movimiento Obrero si quieren ser eficaces. Es en función de esta visión y estrategia de lucha, que hay que desarrollar unas formas de organización, que puedan en determinados momentos suplantar las acciones espectaculares de las grandes empresas. Esto se dará a través de desarrollar acciones conjuntas entre varias empresas pertenecientes a un mismo ramo de la producción y emplazadas en el mismo sector industrial.

## Análisis concreto de las formas de explotación.-

Todos los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas sabemos todas las arbitrariedades de que somos objeto. Estas empresas suplantán su pobre poder competitivo con una explotación más descarada. Su endeblez económica es argumentada en todas las respuestas a nuestras justas peticiones; en otras ocasiones el aumento de salario va acompañado de un recorte total de tiempos en los cronometrages, reduciendo así nuestros salarios y aumentando nuestra explotación.

Las amenazas de despido, las coacciones personales del patrono o encargado, las sanciones, los chivatos y esquirolés, no solo son más difíciles de evitar que en las grandes empresas, sino que en muchas ocasiones forman una barrera que frena cualquier posible acción. Todo ello crea la necesidad de crear la Comisión Obrera conjunta, para que los trabajadores que crean que es posible realizar un trabajo en su empresa y se sientan solos, puedan incorporarse a la lucha y vean que es posible, y además necesario, partir de lo que hay y elaborar luchas en contra de esas situaciones.

## LOS SALARIOS REALES

El salario real y continuo, no existe en este tipo de empresas: el único real y seguro es el salario mínimo oficial y

con él el hambre o el pluriempleo. Todo el sobre está hecho de manera que las "primas voluntarias"; las primas de puntualidad, los sobornos de buena conducta, los de apreciación personal del encargado, etc. forman la más vil estafa cada semana. Los trabajadores estamos supeditados al buen ojo del encargado o a la prima que nos dan como si fuera una gracia.

### LAS PRIMAS

La mayoría de las veces los sistemas de prima (si así se le quiere llamar) están sin declarar; hechos al gusto del patrono o del director. Entonces no solo tenemos que aguantar unas formas de trabajo que de por sí son injustas, como son las primas, sino que a esta explotación capitalista a que nos somete la empresa, se suma la arbitrariedad personal del patrono o del director, que con un reloj y un trabajador vendido, nos impone la cadena moderna del sistema: las milésimas para fumar un pitillo, las milésimas para cualquier necesidad personal, las milésimas para cualquier movimiento mecánico de nuestros brazos. Así consiguen que un trabajador en una jornada de trabajo dé el producto de jornada y media; si no lo hace se muere de hambre con el salario mínimo.

### LAS HORAS EXTRAS

Las horas extras son una forma especial de superexplotación, sobre todo en estas empresas. Pero el sistema capitalista, basado en la explotación del hombre por el hombre, engendra junto a las formas de explotación más descaradas, el punto débil de sus previsiones. Así tenemos que con una plantilla de 50 trabajadores con las horas extras se convierten en 70 u 80. Reduciendo pues, las horas extras de golpe, presionamos a la empresa en sus previsiones y contratos. Todos los trabajadores conscientes deberíamos dejar de hacer horas extras; pero esto para la gran mayoría es casi imposible, porque a ~~la falta de conciencia obrera, se suman las necesidades económicas~~ a veces vitales y otras veces creadas por la sociedad del televisor y la nevera.

Pero alrededor de las horas extras hay que elaborar luchas y acciones: muchas veces será la denuncia del valor de ellas; otras no - realizarlas por motivos de presión ante reivindicaciones.

### LAS PAGAS EXTRAS

Las pagas extras son una forma de engañar a los trabajadores. Normalmente el pagador es un enchufado o un familiar que tira exclusivamente para la empresa. El puede camuflar recibos y falsos gastos; las pagas facilitan este tipo de camuflaje. Te enreda pagándote menos días de los que te corresponden, o descontándote más seguros, o te pagan el salario mínimo.

### HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

Las necesidades que provocan la mala organización de los enchufados y vividores de la empresa, junto a las COMISIONES FABULOSAS que cobran muchos jefes de compra y encargados, que por simple facturación obtienen primas importantes, nos obligan a realizar horarios extravagantes, jornadas nocturnas y continuadas, cambios de hora de entrada y salida, etc. Este desconcierto que provocan estos ineptos, lo pagamos nosotros.

### HERRAMIENTAS, PIANOS, MAQUINAS

Las herramientas son en su mayoría insuficientes y a menudo están en malas condiciones. Si hay que buscar llaves, platinas, tornillos, etc. por el taller, el tiempo que corre es a cargo del operario o, como máximo, te ponen un boletín de trabajo improductivo.

Los planos son simples hojas de papel insuficientes, que originan errores que luego pagamos los trabajadores. Las máquinas viejas o en malas condiciones están situadas muchas veces sin el margen ne-

cesario de espacio entre unas y otras. La mayoría de las veces a los especialistas se nos hace realizar trabajos de oficiales y preparadores y nos implican todo tipo de responsabilidades, pero a la hora de pagar somos especialistas.

#### SEGURIDAD E HIGIENE

Las condiciones de trabajo son infames; espacio pequeño, falta de acondicionamientos para los trabajos especiales, no pagan tóxicos, se trabaja con riesgos y no pagan la cuota de trabajo peligroso, no existen protectores contra el polvillo de esmeril o pintura. La falta de gafas, calzado adecuado y demás protectores de seguridad, está al orden del día.

Los lavabos son lo más pafecido a abrevaderos de animales, los vestuarios, sin ninguna limpieza, parecen cuadras; normalmente no hay duchas y si las hay con agua fría, etc. etc.

#### CALEFACCION Y VENTILACION

En ninguna de estas empresas hay acondicionamientos para el verano o invierno. Mientras en el taller estamos con una simple estufa o ventilador para toda la nave o cuarto, en los despachos del director u oficinas tienen todo tipo de acondicionadores. A partir de esta situación, se pueden realizar luchas y acciones importantes y movilizadoras.

(En la Maquinista Terrestre y Marítima, una de las acciones más importantes realizadas hace algunos años, fué a raíz de la falta de calefacción en una de las secciones).

#### CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Muchos de los que trabajamos en una empresa mediana nunca tenemos ocasión de pasar de simples peones y especialistas. Muchas veces estamos años sin tener ascenso a una categoría profesional, cuando en realidad hacemos de operarios en muchas máquinas. El cupo mínimo que debe tener toda empresa, la dirección lo soluciona teniendo a los encargados declarados como oficiales. Esto es denunciabile y nuestro derecho profesional debemos hacerlo respetar.

#### EL DIRECTOR O MANDO MODERNO

Muchas empresas se han dado cuenta de que la política de mano dura y sin diálogo, no les lleva al final a ninguna parte; entonces introducen al Director, o mando moderno, o MANAGER (como le llaman en Norteamérica).

Esta nueva fórmula es el más fiel amortiguador de las reivindicaciones obreras. El dialoga, escucha, comprende y acepta las propuestas para "estudio". Se pasa horas y horas atendiendo las demandas o quejas; es también el llamado confesor empresarial. Al final esquivo y desarma a los luchadores con sus fórmulas de relaciones humanas. Es un peligro a tener muy en cuenta en la actualidad, ya que él no viene a solucionar nuestros problemas; él viene a resolver los problemas de la empresa y a AHOGAR LA LUCHA DE CLASES en el seno de la misma.

#### TRATO DE LOS ENCARGADOS, JEFES DE EQUIPO, PATRONOS

Algunos trabajadores se han dejado comprar por la empresa para hacer trabajar más a sus compañeros o para convertirse en chivatos y pelotas rastros a cambio de unas cochinas pesetas. Estos son los vulgares encargados que tenemos; muy pocos son los que nos apoyan y defienden a los trabajadores. Ellos no son, en la mayoría de los casos, los más competentes profesionalmente, únicamente son los más fieles defensores de los intereses de los patronos. Por lo tanto el trato a que nos someten es de tipo autoritario y vejatorio, "simple abuso de autoridad, dirían las leyes".

El patrono cuando es "bueno" no pasa de paternalista. Acude al trabajo, habla con nosotros, hasta nos "tutea"; pero cuando pedimos aumento de salario y reivindicamos nuestros derechos, se opone y se manifiesta tal como es, un explotador más.

#### SANCIONES Y REGLAMENTO DISCIPLINARIO

En este capítulo tenemos las más variadas vejaciones y discriminaciones que sufrimos los trabajadores. Las sanciones, multas, cambios profesionales, amonestaciones, etc., están a la orden del día; basta con que el encargado o mando te haya cogido manía o no le hagas la pelota, para que seamos acosados por él. Este reglamento disciplinario muchas veces se lo sacan de la manga, otras no está aprobado y, la mayoría de las veces, lo han realizado sin la aprobación o conocimiento de los trabajadores.

#### La tarea más inmediata.-

Empezar a conocernos los trabajadores más conscientes, más luchadores, más honrados, reuniéndonos periódicamente en un bar, en la calle, en un descampado; allí donde podamos hablar y discutir de nuestros problemas para así ir adquiriendo entre nosotros un grado de CONFIANZA Y UNION que no le sea fácil romper a la empresa. Este grupo será un bloque sin fisuras; deberá ser la demostración de UNIDAD Y CAMARADERIA más importante que se conozca dentro de una empresa.

#### Pero no es suficiente.-

No es suficiente formar un núcleo de vanguardia, sino que nuestra tarea debe ir más lejos; debemos hacer penetrar a todos los trabajadores la necesidad de la lucha por nuestros intereses, nuestras necesidades y nuestros derechos y la UNIDAD como fuerza ante la explotación de la empresa. Por eso necesitamos utilizar todas las ocasiones para reunir a todo el personal, en los vestuarios, a la hora del bocadillo, donde sea, para iniciar el diálogo y la discusión de los problemas que nos afectan dentro de la empresa, para que todos y no solo la vanguardia, participen en las propuestas de solución y las acciones que se adopten.

#### Un segundo paso.-

La conexión con otros compañeros de las empresas de alrededor que ya tengan Comisión, o empiecen a formar el núcleo de trabajadores. Hay que dar a conocer y conocer los problemas y soluciones que se plantean otros compañeros de otras empresas; hay que elevar el nivel y la visión de la lucha de la empresa al plano del Movimiento Obrero en general. (Esto es tan importante como el luchar).

#### Medios de lucha y desarrollo de la unidad.-

La lucha y UNIDAD total de todos los trabajadores de la empresa (sin contar con los enchufados y esquirolés), solo se conseguirá en base a los problemas y reivindicaciones más sentidos por todos los que somos explotados. NUNCA se unirán y lucharán los trabajadores si queremos imponerles algo que no vean claro, algo que no vivan o comprendan.

Para ello, la tarea fundamental de los que forman la vanguardia consciente, deberá ser el no desligarse nunca del resto de los trabajadores, si no fuera así, dejaría de ser vanguardia para convertirse en simples burócratas que han perdido toda incidencia en los demás trabajadores. Para que esto no ocurra, hay que partir siempre de los problemas más concretos y específicos que hayn tomado como base todos aquellos que hemos enumerando anteriormente y explicando aquellas otras reivindicaciones de CLASE que deberán ir incorporándose a las anteriores a medida que ellos las hagan suyas, no IM-PONIENDOLAS en ningún momento.

## Plataforma reivindicativa.-

Un primer paso dentro del marco de la lucha y movilización es la elaboración de la plataforma reivindicativa que, elaborada por la comisión, previo análisis de los problemas concretos y participación del mayor número de trabajadores, circule por la empresa, para que todos den su opinión y aporten su iniciativa; más adelante, deberá pensarse su aprobación en asamblea si es posible.

Dentro del capítulo de reivindicaciones, es de vital importancia aquellos que fortalecen nuestra organización de clase, como son: el derecho a REUNION, ASAMBLEA, A LA HUELGA, AL MURAL OBRERO y LA COMISION ELEGIDA Y REPRESENTATIVA.

Es necesario explicar a los trabajadores el sentido de estas reivindicaciones y continuamente aplicarlas.

## Derecho a reunión.-

Como sabemos, el patrono y sus socios se reúnen en el despacho, en alguna sala especial para reuniones, o el reservado de algún restaurante. Allí discuten sus problemas, las formas de explotarnos y las maneras de frenar nuestra lucha. NOSOTROS en los vestuarios, en el taller, en el patio, tenemos el mismo derecho; es nuestra necesidad más vital. IMPONGAMOS ese derecho por encima de cualquier temor.

## Derecho a asamblea.-

No solo las reuniones son de mucha importancia, sino cuando los problemas son de tipo general y afectan a una mayoría de trabajadores, debemos discutirlos todos los trabajadores en asamblea; no debe quedar nadie sin que tenga oportunidad de exponer su opinión y sus puntos de vista.

Estos problemas son de muchos tipos: cambios de Dirección, sanciones colectivas y aspectos que tengan una relación con la marcha del Movimiento Obrero en general, como son las luchas de otras empresas u otras localidades.

El derecho a la asamblea es reivindicar el derecho a la democracia obrera, ya que ella es la forma más democrática de que podemos disponer los trabajadores.

## Derecho a la Comisión de trabajadores representativos.-

La elección democrática y libre de los trabajadores más conscientes, luchadores y honrados, para que representen nuestros intereses y nos orienten en nuestras luchas, es la base de unas futuras victorias por nuestra parte.

Los enlaces o jurados honestos y valientes que acepten las orientaciones de los trabajadores, deberemos de apoyarlos; a los cobardes vendidos, denunciarles será nuestra misión.

Para cada problema general, la elección de los trabajadores más idóneos para defender nuestros derechos, es de vital importancia, por eso debe haber necesariamente una Comisión de trabajadores que, - siendo elegidos al margen de las elecciones de la C.N.C., sean - nuestros auténticos representantes.

Impongamos este derecho en la empresa. Ella elige, en todo momento, a sus hombres de asesoramiento y representación. Nosotros debemos tener, necesariamente, siempre como representantes, los que defienden nuestros derechos e intereses; ellos serán los más capaces y preparados, como, al mismo tiempo, los que merezcan nuestra confianza. Los que un día fueron elegidos por medio de la legalidad capitalista y de los patronos, la C.M.S., no nos debe de importar si no están verdaderamente de nuestra parte.

-3-

Una COMISION DE TRABAJADORES elegida democráticamente es el principio de una lucha y una victoria contra los abusos de la empresa y su estructura de explotación.

#### Derecho a Mural Obrero.-

Las noticias obreras, los escritos obreros de Comisiones u otros, las fotografías obreras, las consignas generales, son una forma de llegar a los trabajadores y de sensibilizarlos hacia problemas del Movimiento Obrero en general; así como una forma de elevar la moral. Es, pues, necesario la conquista de un trozo de pared en los vestuarios, o en el taller, donde podamos expresar nuestras inquietudes y así transmitirnos a todos la visión personal de cada uno libremente. Conquistemos e impongamos el mural obrero en la fábrica.

#### Derecho a la Huelga.-

La huelga es la forma de presión más contundente y eficaz, junto con las acciones de tipo revolucionario : ocupaciones de fábrica, manifestaciones, etc., que tenemos los trabajadores a nuestro alcance para oponernos a la explotación y frenar al capitalismo, o sea, al patrono y su estado.

La huelga es la expresión negativa de no acceder a vender nuestro trabajo a los que nos explotan; así como la forma más clara de no admitir que nuestros derechos sean negados y pisoteados. La huelga se emplea cuando una mayoría de trabajadores están dispuestos a no permitir por más tiempo una injusticia; así como es la expresión de nuestra fuerza obrera ante la fuerza de los que nos explotan.

La huelga hay que aplicarla y reivindicarla en todas nuestras luchas y peticiones.

#### ACCIONES CONCRETAS A REALIZAR DENTRO DEL MARCO DE LA EMPRESA.-

Para plantearnos dentro de una empresa acciones, debemos tener muy en cuenta las siguientes observaciones :

- a) Partir de los problemas expuestos anteriormente sobre las formas de explotación que sufrimos los trabajadores dentro del marco de la empresa. Al principio es necesario no perder de vista la perspectiva de tipo reivindicativa, ya que ella es la base de toda vinculación colectiva en las acciones. Los problemas que afectan a una mayoría son los que pueden movilizar y unificar las tendencias y las divergencias entre los trabajadores.
- b) Hacer participar el mayor número de trabajadores en las discusiones y en las deliberaciones que se planteen de cara a una acción. No es SUFICIENTE con que una vanguardia, por muy representativa que sea, tome acuerdos y lance las consignas. Únicamente en casos de imposibilidad manifiesta, se podrá realizar lo contrario, a pesar de que se corre el riesgo de que no siga toda la gente, ya que inmediatamente surgen los boicoteadores que aprovechan esta ocasión para causar desconcierto y lanzar acusaciones de manéjos , maniobras, etc.
- c) Informar con todo detalle de los promenores de la acción; responsabilizar sobre las cosas concretas a realizar por los responsables de la acción en cada puesto; evitar que quede algo sin prever, si realmente puede frenar la lucha o la acción.

- d) Reflexionar después de cada acción sobre lo acontecido; comprobando si realmente se ha llegado hasta donde estaba calculado; averiguar que cosas han fallado y qué cosas no han ido por el cauce previsto.

#### Asamblea de todo el taller.-

Es de vital importancia para poder llegar a todos los trabajadores y facilitar su participación, así como la libre expresión de cada uno de ellos. En ellas se discute, se aprueba y se rectifican los errores cometidos. Da también mayor confianza y seguridad en nuestra fuerza. A la hora del almuerzo es posible realizarla; al terminar la jornada en los vestuarios. La decisión y la valentía de hablar a los trabajadores hace romper el hielo y hace desaparecer los temores de represalia, pues todos los trabajadores, o al menos un numeroso grupo, sigue y escucha.

#### Cajas de resistencia.-

La solidaridad económica es vital a todos los niveles, tanto fuera como dentro de la empresa. No podemos permitir que un compañero pase necesidades, a causa de su entrega a la lucha. Hay que nombrar un cajero y recaudar periódicamente una cantidad.

#### Creación de un tribunal obrero.-

La misma Comisión, para responsabilizar a otros trabajadores incapaces de realizar otro trabajo, deberá decidir, ante las sanciones impuestas en la empresa, si es o no justa la medida desde el punto de vista obrero, ya que toda sanción burguesa hacia los trabajadores no es nunca justa. Según sea la decisión, se deberá proceder a abonarle la sanción y automáticamente la sanción no habrá sido a un trabajador sino a "los trabajadores". Esto llevará a la consiguiente movilización legal, o no legal, para recuperar lo robado por la empresa.

#### Paros esporádicos.-

En señal de protesta por una injusticia o situación que afecte a una mayoría, se puede acordar un paro de cinco, diez, o más minutos. Previamente se ha acordado la hora en punto (cada cual con su respectiva coartada). Se hace el paro y se consigue el silencio absoluto. No nos pueden acusar de nada, pues limpiábamos la máquina, tomábamos una medida, etc. Sin embargo, el impacto de unidad y coordinación es importante; así como la expresión ante la dirección de la fuerza dentro de la empresa. Al mismo tiempo, entrena para futuros paros más prolongados.

#### Carteles denunciadores.-

En los lavabos y vestuarios se pueden colocar carteles denunciando a los esquiroleros y chivatos, dando consignas, etc. Estos carteles son hechos fuera del taller y se encargan a diferentes miembros de la Comisión cada vez. La caligrafía será de alguien ajeno a la empresa.

#### Juicios y Denuncias.-

Los organismos oficiales no nos van a resolver nada; pero no hay que dar cuartel a la empresa. Al mismo tiempo que, a veces, nos proporcionan victorias en el campo legal, facilitan la incorporación de otros trabajadores. Por lo tanto, cualquier caso -

denunciabile a la Delegación o Magistratura se deberá hacer. A la C.N.C. no vale la pena; de esos pistoleros no se saca nada. Esta constante denuncia obliga a la empresa a ir con cuidado y pasa a la defensiva.

Estos juicios en Magistratura hay que prepararlos; es necesario que vaya la mayor cantidad de trabajadores de la empresa y de otras. La empresa ve que no es una cosa aislada si no que se enfrenta a una organización. Al mismo tiempo, estas denuncias a la Magistratura sirven para que la empresa tenga un "bonito" expediente entre los organismos oficiales. Hay que aprovechar al máximo estos juicios para reunir al personal e informar de ellos. Es una fácil asamblea.

#### Hojas denunciadoras.-

Ante arbitrariedades de importancia y siempre que se crea necesario, se deberá confeccionar hojas denunciando al Director, encargado, chivato, etc. y, si llega el caso, dar soberanas palizas de escarmiento. Estas hojas se reparten por la zona, se entregan a los clientes de la empresa; así como en los domicilios y barrios del denunciado. Es una forma de presión auténticamente obrera en esta situación en la que no podemos disponer de prensa obrera auténtica.

#### Manifestación interna.-

Ante un hecho espontáneo y no previsto, se puede congregarse a todo el personal ante las oficinas, paseándose por las instalaciones y poner de manifiesto a la dirección la repulsa ante un hecho o medida adoptada. Es una prueba de fuerza que la empresa no espera.

#### Huelga espontánea.-

Las huelgas espontáneas se realizan por motivos emotivos y muy fuertes ante una arbitrariedad importante y colectiva; ante un accidente de un obrero por falta de seguridad y previsión. Es de vital importancia escoger el momento y el hecho. De esto, debe estar alerta el grupo de trabajadores más conscientes. A veces se produce allí donde no existe precisamente un cuadro obrero para dirigir una huelga organizada.

#### Huelga.-

Las huelgas normalmente van precedidas de negociaciones entre los trabajadores y la empresa, ante unas reivindicaciones o peticiones de algo en concreto. Estos momentos son de importancia y se deberá tener en cuenta la situación de dichas negociaciones para escoger el momento oportuno del lanzamiento de la consigna.

#### No colaboración.-

La no colaboración es lo que se llama trabajo lento: no quedarse a realizar trabajos urgentes, no hacer trabajos extras, dejar los problemas para que los resuelvan los encargados o mandos. Es de mucha importancia esta acción, ya que la empresa difícilmente sale adelante con una situación general de este estilo.

#### La obstrucción en el trabajo.-

La obstrucción consiste en la observancia minuciosa y al pie de la letra de todos los requisitos legales o reglamentarios.

Esta forma de presión llega a paralizar la producción, pero sin que se pueda acusar al trabajador de falta alguna. Por ejemplo:

- Para toda una sección se utiliza una llave inglesa, en periodo de no colaboración esa llave no es suficiente. En ese periodo de obstrucción se le pide al encargado la llave.
- Los elementos de medir utilizados por varios operarios; en ese periodo no se admite utilizarlos de mano de unos a otros.
- Muchos trabajadores utilizan medios de medir propios; en ese periodo se lo dejan en casa y obligan a que la empresa los proporcione.

### Sabotaje.-

El sabotaje es un medio de presión consistente en el daño causado a edificios, máquinas, aprovisionamiento, utillajes o productos de la empresa. Este medio aunque es típicamente anarquista, sin en la acción participa una mayoría de trabajadores y son explicadas las acciones y los porqués, debe realizarse. Pero es de importancia la explicación de los hechos que deriven de la acción.

### Ocupación del taller.-

Hay dos tipos de ocupación de fábrica :

1.- Ocupación de la fábrica por un espacio corto de tiempo. Es esta una acción que reviste mucha importancia, -pues se pone a prueba la unión y decisión de la mayoría y también porque se hace una demostración de fuerza y unidad que asusta a la empresa. La ocupación puede durar un cuarto de hora, media hora o más y se realiza al acabar la jornada, todos en silencio al pié de la máquina. La empresa no puede sancionar a nadie ya que no es un delito sancionable.

2.- Ocupación de la fábrica como medio de presión destinado a orientar a la opinión pública.

Bajo estos aspectos provoca reacciones favorables en la medida que los ocupantes han sabido sensibilizar a la opinión pública sobre las justas peticiones, por medio de octavillas y anuncios en la prensa. Este tipo de presión se utiliza cuando hay expedientes de crisis que traen consigo despidos de trabajadores ; entonces los trabajadores se niegan a desalojar la fábrica en señal de protesta.

Estas ocupaciones de fábrica son el elemento más revolucionario dentro de una lucha organizada. La puesta en marcha de la misma, dirigida y controlada por los trabajadores, es una prueba de madurez y responsabilidad capaz de poner en peligro la estructura capitalista (cuando son generales dichas ocupaciones).

### C O N C L U S I O N E S

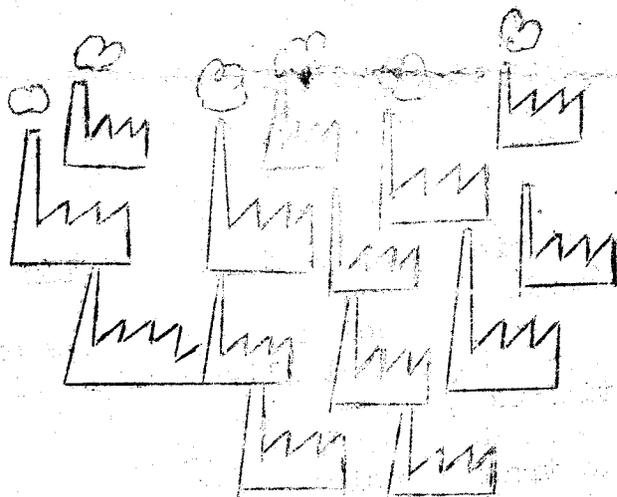
Todo lo expuesto es sencillamente un material que, en un momento concreto , puede ayudar a los militantes más conscientes de las empresas para poder desarrollar la lucha, que a veces no vemos

cómo iniciarla. La realidad es que todo esto no serviría de nada si en cada lugar de trabajo no hubiese un grupo de trabajadores capaces de poner en marcha esa lucha y sacar su propia experiencia.

Lo importante es que cada uno de los trabajadores que leamos esto nos pongamos en marcha y seamos capaces de intentar iniciar en nuestros centros de trabajo una lucha concreta. El tópico de NO HAY NADA QUE HACER, queda para los que no confían en nuestra clase obrera, nosotros los trabajadores todos debemos confiar y creer en ella.

Organicemos la Comisión obrera de nuestra empresa y unámonos a las que ya existen. Todos juntos formaremos ese bloque indestructible contra el que el capitalismo no tiene nada que hacer.

! LA UNION DE TODOS LOS TRABAJADORES EN COMISIONES OBRERAS  
ES INVENCIBLE !



¡ VIVA LA LUCHA de los

TRABAJADORES de la

PEQUEÑA y MEDIANA EMPRESA!