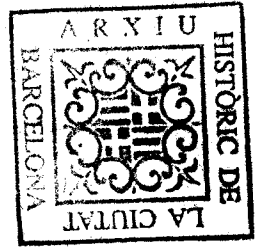


CATALUNYA OBRERA



U.S.O., per l'organització dels treballadors i dels pobles de la península cap a la democràcia socialista.



DICIEMBRE 1972

**PLATAFORMA
OBRERA PARA
INTENSIFICAR
LA LUCHA
DE CLASES**

LOS CONVENIOS MEDIO DE POLITIZACION DE LOS COLECTIVOS OBREROS

Una mirada rápida sobre la marcha del Movimiento Obrero y sobre la combatividad de nuestra Clase, nos demuestra la importancia que han tenido en la práctica las luchas que se han desarrollado a partir de las negociaciones de los Convenios Colectivos.

En un país, como el nuestro, en el que a la Clase Obrera le es negado todo cauce para intentar conseguir sus intereses y para organizarse como Clase, los trabajadores hemos sabido intuir los momentos más propicios para intensificar nuestras luchas y para desarrollar y fortalecer nuestra política de Clase. Los convenios han sido elegidos por gran parte del Movimiento Obrero y por la casi totalidad de la Clase Trabajadora, como trampolín de conquistas mucho más profundas que las puramente reivindicativas.

LA LEY DE CONVENIOS PROPUESTA COMO TRAMPA POR CAPITALISTAS Y GOBIERNO.

Queda claro que el gobierno, al establecer la Ley de Convenios Colectivos en 1958, lo que perseguía era integrar a los trabajadores en su juego y en sus objetivos. Era una manera de encauzar el descontento de la Clase Obrera mediante unas "negociaciones" cuyos límites -desfavorables, por supuesto, para nosotros- ya quedaban determinados por sus leyes fascistas. Por tanto, los márgenes de negociación eran de lo más restringido. Y unos márgenes contrados preferentemente en el aspecto salarial económico.

Era evidentemente una trampa muy bien elaborada por el poder de los capitalistas de acuerdo con el gobierno. Una manera "nueva" de cazar, de tener maniatada a la Clase Obrera mediante unos pactos previamente controlados y de los que no se podía salir sino de dos en dos años, como mínimo. Todos estos lazos respaldados por la ley y vigilados y controlados por la represión. ¡Magnífico panorama!

Pero ha sucedido que se ha empezado a "negociar" y han ido apareciendo los problemas de fondo:

- los que "negocian" por parte de los trabajadores, en pocos casos son realmente representativos;
- las "negociaciones" deben ser hechas a espaldas de los colectivos obreros. Estos únicamente deben enterarse al final;
- los márgenes de "negociación" están ahogados prácticamente por decretos de ley que suprimen toda posibilidad de estira y afloja;
- estos mismos márgenes son siempre muy inferiores a la subida real del coste de la vida. Lo que te dan por un lado, te lo han absorbido ya con anterioridad por medio de la subida de los precios;
- los "cauces" sólo permiten "negociar" lo puramente salarial. Los demás problemas, los de fondo, no son objeto de unas negociaciones de convenio. La respuesta a dichos problemas ya está dada en otras leyes del gobierno;
- las peticiones o propuestas de los trabajadores no se pueden apoyar por medio de ningún tipo de acción coactiva: protestas, bajos rendimientos, paros...

Ya desde los primeros momentos, lo que tenía que ser "la negociación de la paz social" se ha convertido en el primer instrumento de lucha de los colectivos obreros. De esta manera la capacidad de lucha y de organización de nuestra Clase se ha puesto más de manifiesto y, sin duda, se ha elevado y se ha extendido.

En las empresas se ha logrado romper el coto cerrado de los pocos hombres que negocian con la empresa a espaldas del resto de trabajadores. Cada vez más se ha ido imponiendo el hacer ASAMBLEAS de grupos de trabajo, de secciones o, incluso, más amplias para proponer y discutir la plataforma a presentar a la empresa y que había que apoyar con acciones solidarias de todo el colectivo. Este ha sido un medio realmente serio para extender los problemas que afectan a la Clase Trabajadora, al análisis y decisión de todos los trabajadores. Todos han podido opinar y aportar sus puntos de vista sobre lo que les afecta directamente. Ha sido un medio para salir de la apatía o de la aparente incapacidad, y pasar a la participación activa y solidaria de todos.

Esto, a pesar de la represión, de las amenazas de sanciones, de despidos, de intervención de la policía... En las Asambleas se ha podido encontrar la unidad y la fuerza para enfrentarse a la empresa y a la misma policía.

Representa esto un paso cualitativo, realmente trascendental que establece el camino por donde la Clase Obrera debe avanzar, no únicamente para llegar a unas mejoras económicas, sino para potenciar la lucha que como Clase desarrolla día a día contra un capitalismo que se encuentra respaldado en todo momento por un gobierno tremendamente opresor.

Así se ha logrado abrir el círculo de los politizados a un ámbito mucho más amplio. El objetivo de las luchas no es sólo politizar a unos cuantos hombres. Es toda la Clase Obrera la que tiene que alcanzar un grado de politización para que su lucha esté al nivel de las necesidades que tiene como Clase: politizar las luchas reivindicativas para alcanzar sus objetivos políticos de Clase: la destrucción del poder capitalista y la implantación del PODER OBRERO, partiendo de las empresas y extendiéndolo a toda la sociedad.

FRONTE A LOS CONVENIOS: NECESIDAD DE UNA POLÍTICA DE CLASE CLARA Y REALISTA

Nunca la Clase Obrera ha sido tenida en cuenta en las decisiones de la empresa. Para los patronos, los trabajadores contamos mucho menos que cualquier máquina. Así la empresa va estructurando y poniendo en marcha la producción a su antojo, según sus conveniencias. Aquí tenemos que orientar nuestra política inmediata: **CONTROLEAR** cuantas decisiones en la empresa nos afecten a nosotros y a la producción. Es una forma actual, concreta de imponer el PODER OBRERO. Poder Obrero que se irá imponiendo, no todo de una vez, sino a través de las conquistas concretas que va-



yamos consiguiendo. A éstas ya no debemos renunciar, ya son nuestras. Conquis-
tas que los patrones no puedan absorber como las simples subidas de salario.

Hay que dirigir nuestras luchas hacia:

- . el control de los ritmos de producción y de los sistemas de trabajo;
- . control sobre toda la marcha de la producción de la empresa;
- . control sobre balances y los beneficios de la empresa, y según éstos, plantear nuestras reivindicaciones salariales;
- . control sobre las sanciones y despidos, para salir al paso de cualquier arbitrariedad de la empresa;
- . control sobre todo lo que signifique arrancar parte del poder de los patronos, convirtiéndolo en Poder Obrero, ya definitivamente nuestro.

Hay que evitar los callejones sin salidas a que nos quieren hacer recular los capitalistas: convenios reducidos a simples mejoras salariales. Siempre volver a empezar por lo mismo. Esto no significa un avance de nuestra Clase. Es taparnos simplemente la boca y ahogar nuestra combatividad obrera con dinero.

Hemos de evitar igualmente el pensar que cada lucha, cada convenio es un trampolín para la revolución total. Hay que evitar ilusiones falsas, para evitar ilusiones falsas, para evitar esa impresión de decepción, de derrota que no ayuda en lo más mínimo a la organización de nuestra Clase. De lo que se trata es de saber plantear la escalada de Poder Obrero que debe basarse en una política realista, clara en sus objetivos y continuada.

Una política que resumiendo debe incluir los siguientes aspectos:

- . el objetivo principal de los convenios no son las mejoras puramente económicas;
- . los convenios deben ser un medio de participación, de decisión y de politización de cada colectivo obrero;
- . los convenios deben apuntar a unos objetivos claramente políticos que den continuidad a toda la marcha de lucha de la Clase Obrera;
- . los planteamientos de convenio no pueden ser hechos por separado, empresa por empresa; hay que dar a las luchas que surjan una organización y una extensión que fortalezcan a nuestra Clase frente al poder único patronal y del gobierno;
- . esta capacidad de organización no se improvisa. Debe existir con anterioridad una relación y una colaboración de los diferentes colectivos obreros que hagan posible una lucha conjunta y coordinada desde el principio. De lo contrario, la acción y lo inmediato nos hace difícil conseguir sobre la marcha esa organización de Clase, absolutamente imprescindible para ser eficaces;
- . las acciones a partir de los convenios no deben plantearse aisladas de programa de lucha que en las empresas se vaya llevando de manera continuada. Hay problemas permanentes que deben ser continuamente movilizantes, no sólo en época de convenios.

Objetivos claves a conseguir

Con estos presupuestos, nos será más fácil conseguir a los trabajadores dos objetivos, válidos ya de hoy para mañana:

1) El conseguir que la Clase Obrera haga su política de Clase, partiendo de los problemas que son movilizantes porque nos afectan directamente: salarios, ritmos y sistemas de trabajo..., llegando por ese camino a las mismas causas que producen esta situación de explotación continua de nuestra Clase;

2) Que esta política de Clase no sea llevada a término únicamente por unas minorías más politizadas, sino que sean los colectivos obreros en su conjunto, los que, mediante su participación activa y su politización, conseguida a través de las luchas llevadas a cabo, vayan arrancando al capital ese poder que le es propio y les ha sido arrebatado por la fuerza del capitalismo y de las armas del gobierno: el PODER DE CONTROL Y DECISION TOTAL DE LA CLASE OBRERA.

DE LAS REIVINDICACIONES OBRERAS
A UNA AUTENTICA POLITICA DE CLASE !!

LOS CONVENIOS

¿SON UN ARMA PARA LA CLASE OBRERA?

Los convenios colectivos son un arma capitalista y, hoy por hoy, la tienen bien cogida de la mano.

En este momento histórico es para nuestra Clase un medio de movilización y concienciación.

Pero ¡cuidado! También podría ser una manera de integrarnos al sistema capitalista y adormecer nuestra conciencia de Clase hasta hacerla desaparecer. Y eso nunca!

Por eso debemos ser conscientes de nuestra estrategia y usar los convenios como una táctica más en nuestra lucha contra el sistema capitalista.

Las luchas de los convenios deben fortalecer nuestras fuerzas para así conseguir que la lucha llegue a ser entre dos fuerzas iguales, y ¡más!, con su avance entre dos fuerzas desiguales -lo contrario de ahora-, la mayor: la Clase Obrera; la más débil: la capitalista. Conseguir un PODER OBRERO que se imponga y mande a los capitalistas hasta hacerlos desaparecer.

Por eso es importante que las reivindicaciones concretas que se busque -y consigan- nos lleven siempre a fortalecer nuestras fuerzas de Clase. Y tirar por la ventana todas aquellas reivindicaciones que nos sometan más al dominio de los capitalistas.

Estrategia en las reivindicaciones

Debemos tener clara la finalidad que perseguimos en esta lucha para así seguir una estrategia segura que nos lleve a lo que buscamos: crear fuerzas obreras, crear poder obrero para hacer desaparecer el poder capitalista y conseguir un socialismo verdadero.

Este socialismo -nueva sociedad con una sola clase: la obrera- no se reivindica, se conquista.

Si analizamos el contenido de un convenio, vemos que hay reivindicaciones negativas: son las que integran a la Clase Obrera dentro del sistema capitalista y frenan la acción del Movimiento Obrero; reivindicaciones positivas: impulsan y fortalecen la fuerza obrera, y así debilitan la capitalista; y existen las reivindicaciones simplemente económicas que tienen doble filo, según se utilicen.

1.- REIVINDICACIONES NEGATIVAS O INTEGRADORAS

Entre otras:

- Las primas de asistencia al trabajo: son la mejor atadura para impedir los paños y las huelgas; armas éstas las más fuertes que tenemos en nuestras manos. Cada vez que se realiza una huelga, se pierde esta prima. Y los capitalistas la ponen más de moda y más alta. Así nos atan de pies y manos.
- Las primas de producción: sobre todo las primas individuales; con ellas nos obligan a producir más, a explotarnos más, y nos dan las migajas del fruto de nuestro trabajo, quedándose ellos con una ganancia mayor. Esas primas fomentan entre nosotros la rivalidad y la desunión.

En estos momentos actuales, sólo se puede luchar por una prima colectiva y fija -como menos mala-, teniendo siempre presente todos y cada uno de los

obreros el gran peligro que suponen de integración en el sistema.

Hay que desechar en absoluto todas las trampas que con relación a las primas de producción nos van proponiendo los capitalistas. Mayor prima por aumento de un mayor ritmo de trabajo. Es encadenarnos materialmente a la máquina o a las cadenas de producción. Hay que luchar, por el contrario, por una disminución constante de los ritmos de producción, para ir humanizando el trabajo, mientras no lleguemos a lo que debe ser objetivo básico en este aspecto: supresión de todo trabajo a prima, destajo, cadenas, etc.

- La participación de beneficios. Produce más y ganarás más. Y todos a matarnos trabajando para que la empresa gane más y nosotros también. Pero ¿qué obrero sabe lo que gana la empresa con nuestro trabajo? Nunca lo podremos saber mientras exista este sistema capitalista: engorda con la sangre de nuestro trabajo y nunca querrá decir lo que se nos come. Si lo dijera, no engordaría y se moriría.

2.- REIVINDICACIONES POSITIVAS. Son todas aquellas que potencian nuestra fuerza obrera de Clase.

- El derecho a asambleas, dentro y fuera de la empresa para así poder discutir nuestra situación en la lucha y la táctica a seguir. Con ellas se consigue la toma de conciencia de todo el colectivo obrero y su participación personal y colectiva en la lucha. Este es el camino para que la Clase Obrera determine el camino a seguir para conquistar desde estas reivindicaciones los intereses de Clase.

- La seguridad y estabilidad en el trabajo. La gran dificultad para la lucha y para la vida, son los contratos eventuales, o contratos de poca duración. El miedo a perder el puesto de trabajo nos ata las manos y nos cierra el pico.

Por eso el luchar por conseguir el ser fijos de empresa crea una mayor seguridad y facilita la lucha de Clase dentro y fuera de la empresa.

Otra reivindicación positiva es el reconocimiento de un comité de seguridad e higiene dentro de la empresa, pero formado por compañeros de Clase. Es un camino para ir quitando las condiciones inhumanas de nuestro trabajo, evitar muchos accidentes y, sobre todo, es un medio para crear un foco de poder obrero.

- Seguro de enfermedad, accidente y jubilación. Cuando uno está enfermo es cuando hay más gastos y es cuando se cobra menos. Conseguir el 100 % del sueldo real desde el primer día de la baja.

Jubilación: un obrero ha gastado toda su vida en hacer subir la riqueza del país, o en enriquecer al capitalista. Cuando ya no sirve para producir al máximo se le echa fuera y se le deja para que se muera. Me sirves para ganar yo dinero, te exprimo. No me sirves, te echo, muérete. Debemos conseguir para estos hombres y mujeres el que puedan descansar y disfrutar de un retiro digno.

- Reducción de la jornada laboral. Esto es un objetivo que debe ser buscado con tesón pero con la finalidad bien clara.

Estas horas que arrancamos de nuestro trabajo en la empresa no debe ser para poder hacer horas extras, ni para distraernos de nuestra lucha de Clase, sino para formarnos -conseguir una cultura obrera- organizarnos y avanzar en nuestras conquistas de Clase.

Un gran peligro de esta reducción de jornada es el hacer horas extras. Las horas extras son el veneno más grande que existe para nuestra Clase Obrera. Nuestro salario no llega para vivir, necesitamos de las extras; esto lo saben los patronos y por eso mantienen los salarios bajos y nos regalan horas extras, que nos las quitan cuando quieren. Nos atan con las cadenas del dinero.

Con las extras podemos superar la cortedad de nuestro salario. No luchamos por él, y sobre todo dejamos en la calle a muchos compañeros que podrían ocupar estos nuevos puestos de trabajo que copamos con nuestras horas extras.

La conciencia clara y la realidad de la lucha nos hará descubrir el camino para conseguir unas libertades de huelga, de expresión y de asociación. El poder tener un Sindicato de Clase -nuestro y solo nuestro- que sea un instrumento para unir y crear una fuerza revolucionaria que tire abajo este sistema que nos explota.

- Convenios generales a nivel de ramos (o nacionales) hay que luchar por conseguir, que impiden el particularismo de empresa y logran conquistas para todos. A la lucha a nivel de ramos tiene que seguir la lucha por las reivindicaciones pendientes a nivel de empresa.

Esto supone que debe haber un nivel de organización del Movimiento Obrero suficiente para contrarrestar las manipulaciones que los jurados, que estén vendidos a la patronal, puedan llevar a cabo aun con mayor facilidad que si se "negocian" convenios de empresa.

- 3 - LAS REIVINDICACIONES ECONOMICAS son un cuchillo de dos filos que pueden cortar por los dos lados, y según por donde las cojas... fastidian a nuestra Clase.

El dinero es la chispa que pone en marcha el motor de la lucha en muchos sitios, pero el fin de la lucha es uno: fuera el capitalismo explotador, e implantación y desarrollo de un verdadero socialismo democrático de Clase.

El dinero es necesario, pero a la larga tiene el peligro de hacernos burgueses y perder nuestra conciencia de Clase Obrera integrandonos a la capitalista. Triste realidad la de muchos obreros que viven en algunos países neocapitalistas.

En nuestras reivindicaciones tenemos que luchar por conseguir que el salario base, el fijo sea el real y que responda a nuestras necesidades familiares. Con ello conseguimos mejoras en caso de enfermedad y accidente y jubilación.

Debemos hacer desaparecer el salario complementario compuesto por toda la clase de primas, gratificaciones voluntarias... Son medios en manos capitalistas que cuando les interesa los ponen o las quitan y así nostienen más encadenados a su carro.

- Otra reivindicación traidora es buscar una subida conforme a la escala móvil de salarios en función de la subida del coste de la vida. Esto hace que las diferencias entre los altos y bajos salarios sean cada vez mayores.

Hay que luchar por subidas de salarios para todos igual. Así se destierren, por una parte, las subidas por tanto por ciento que acentúan dichas diferencias salariales y, a la vez, se va creando la mentalidad de tender a la igualdad de salario para todas las categorías y trabajos. La diversidad única debe basarse en las diferencias, según las necesidades familiares de cada trabajador. Este ir combatiendo en la etapa actual las diferencias salariales, favoreciendo a los que perciben sueldos más bajos, sin perjudicar en ningún momento a los salarios más elevados.

- Actualizar los salarios automáticamente cada 3 meses, sobre la base del aumento real del coste de la vida. Esta evaluación de los precios debe ser hecha bajo control de los trabajadores, en base a los artículos de primera necesidad (comida, vestido, transportes públicos...)

En esta clase de reivindicaciones se debe buscar el modificar la estructura salarial: reforzar el salario base, mejorar los seguros sociales y reducir las diferencias salariales. Así es como se va minando las grandes diferencias que existen entre los salarios.

EL CONTROL Y EL PODER OBRERO
EN MANOS DE LOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS !!

4 - PLATAFORMA POLITICA DE CLASE. La lucha por conseguir las reivindicaciones que se han apuntado hasta aquí, nos debe llevar a plantear y conseguir unos objetivos políticos de Clase. En el momento actual, son éstos:

- Libertades fundamentales de reunión, asociación, expresión y huelga, como medios de organizar y ampliar el ámbito de nuestra lucha anticapitalista.

- Una Organización (o Sindicato) de Clase que nos permita apuntar y desarrollar el movimiento político de masas que es el objetivo al cual hemos de tender permanentemente: la Cl.O. en su totalidad, protagonista de todo el proceso revolucionario hacia el Socialismo.

ANTE LA REPRESION, NO A LAS NEGOCIACIONES!!!

Por encima de todo en las negociaciones del Convenio, los colectivos obreros deben negarse de manera rotunda a "negociar" siempre que la empresa o la policía de acuerdo con aquella, use de la represión sobre uno o varios trabajadores. Tanto si es anteriormente al comienzo de "las negociaciones" -para crear un clima de miedo y de sumisión-, como durante las mismas -para romper la combatividad obrera. En todos estos casos, la solidaridad con los compañeros represaliados -con sanciones o despidos- debe ser absoluta y total a base de huelgas en forma de boicots, bajos rendimientos, paros... No podemos esperar a los resultados de los juicios en Magistratura, porque allí no se defienden los derechos de la Cl.O. Magistratura es un instrumento más de represión en manos del gobierno y de los capitalistas para detener las luchas de los trabajadores. Lo que no podamos conseguir con nuestra combatividad y solidaridad en las empresas, nadie nos lo va a regalar en unos juicios totalmente parciales, favorables casi siempre a los patronos.

Por tanto, ante cualquier acto de REPRESION por parte de la empresa, hay que contestar inmediatamente con la solidaridad activa de todos, negándonos a continuar las negociaciones del Convenio y obligando a la empresa a la readmisión de los compañeros despedidos o sancionados.

CONCLUSION.

Estamos convencidos de que los Convenios son un arma esgrimida por los capitalistas. Nosotros debemos usarla y aprovecharla para devolverles los golpes y cada vez más fuertes y con más puños obreros unidos.

Por eso una reivindicación será una victoria para la Clase Obrera, si consigue algo de esto:

- si moviliza a más trabajadores elevando su conciencia de Cl. y de lucha.
- si crea nuevos centros de poder obrero, bases de plataformas de nuevas luchas.
- si compromete en la acción organizada a más trabajadores.
- si debilita al sistema capitalista.
- si estas luchas se coordinan con otras empresas para así hacer un frente amplio y más fuerte.
- si con estas experiencias maduramos y avanzamos ideológica y políticamente.

Sólo así la lucha por un Convenio puede realizarse en las actuales circunstancias de nuestra situación ante el capitalismo español.

REIVINDICACIONES
CONTROL OBRERO
PODER OBRERO

nuestra estrategia
a corto y a largo plazo

HUELGAS Y CONVENIOS

Las contradicciones del Régimen y los condicionamientos que impone al capitalismo español y, por supuesto, a la Clase Obrera, hace que haya llegado un momento en que es igual hablar de "negociaciones de Convenios Colectivos" que de conflictos laborales o Huelgas.

La Clase Obrera ha superado el techo de la minoría de edad a que, durante años, le ha sido impuesto por la fuerza y la represión más descarada del régimen fascista.

Una vez superada esta limitación impuesta y conseguido un mínimo nivel de mentalización y organización, cada "encuentro" con el capitalismo español o multinacional se convierte en una fuente de disensiones, de enfrentamientos, de huelgas... Nos obligan a los trabajadores a "negociar" donde no hay cauces, ni apenas objeto de negociación. Por eso a cada "negociación", una huelga, un callejón sin salida.

Así podemos contabilizar los 1600 conflictos en el período de 1966-69; los 1600 en 1970, y los 900 en 1971. Aunque en este año el número de huelgas haya sido inferior al de 1970, los conflictos fueron notablemente más duros, más prolongados que en años anteriores. Si 1970 fue un año laboral unánimemente calificado de conflictivo por la enorme cifra de conflictos y la considerable masa de trabajadores movilizadas por los mismos, 1971 también fue un año crítico por la dureza de las huelgas.

Efectivamente, durante el año 1971 los conflictos han tendido a prolongarse durante días, semanas y a veces incluso meses. El promedio de duración de cada huelga fue de ocho jornadas laborales completas. En 1970 sólo 11 conflictos se prolongaron más de 14 días, mientras que en 1971 hubo 48 huelgas que superó esa cifra.

El año 1972, en cifras globales ha sido menos conflictivo que los dos

años anteriores. Fundamentalmente las luchas obreras vienen centrándose en la fase de negociación de los Convenios Colectivos. Como éstas se contraron a finales de 1971 y comienzos del 72, vemos que a ese mismo período corresponde el auge del movimiento. Tal vez sea el período conflictivo más agudo de los últimos 30 años el que va de setiembre de 1971 a junio de 1972.

Este período de tensión produce un lógico desgaste y la consiguiente tregua en el desarrollo del movimiento obrero: despedidos, expedientes, sanciones, proliferación de listas negras con el nombre de los trabajadores a los que había que boicotear y evitar que puedan encontrar nuevos puestos de trabajo. Por otra parte, multas gubernativas, registros, procesamientos...

Con todo, en 1972 se han registrado conflictos muy duros, bien por su larga duración, como por la amplitud que alcanzaron en ocasiones.

Hay que destacar al País Vasco que fue el protagonista del primer trimestre, con los conflictos de Michelin y Hnos. Pradera, con 3.500 y 1.100 trabajadores, respectivamente. Michelin dio lugar a un amplio movimiento de solidaridad entre las industrias cercanas de la provincia de Vitoria; la última gran huelga en Euskadi tuvo lugar en julio en Orbeagozo, con una duración de 30 días

En Barcelona (Bajo Llobregat) hubo dos conflictos de larga duración, planteados en empresas medianas: Laforsa y Fenixbron. Esta última se caracterizó por la oposición de los trabajadores a un expediente de crisis, tratando de obtener un trabajo similar, en categoría laboral y salario en empresas de la zona. En Sabadell, en otoño se desarrolló el conflicto de la empresa textil Caste lló.

En Madrid hay que destacar las huelgas de Talleres Castellón y Perkins durante la primavera.

En Asturias, la situación conflictiva

va a lo largo del año del Ferrocarril de Langreo y las huelgas mineras en diferentes pozos de Hunosa. Sin embargo, la gran huelga minera del año se produjo en León, por los 2.500 mineros de la Siderometalúrgica de Ponferrada, que tuvo una duración de 40 días.

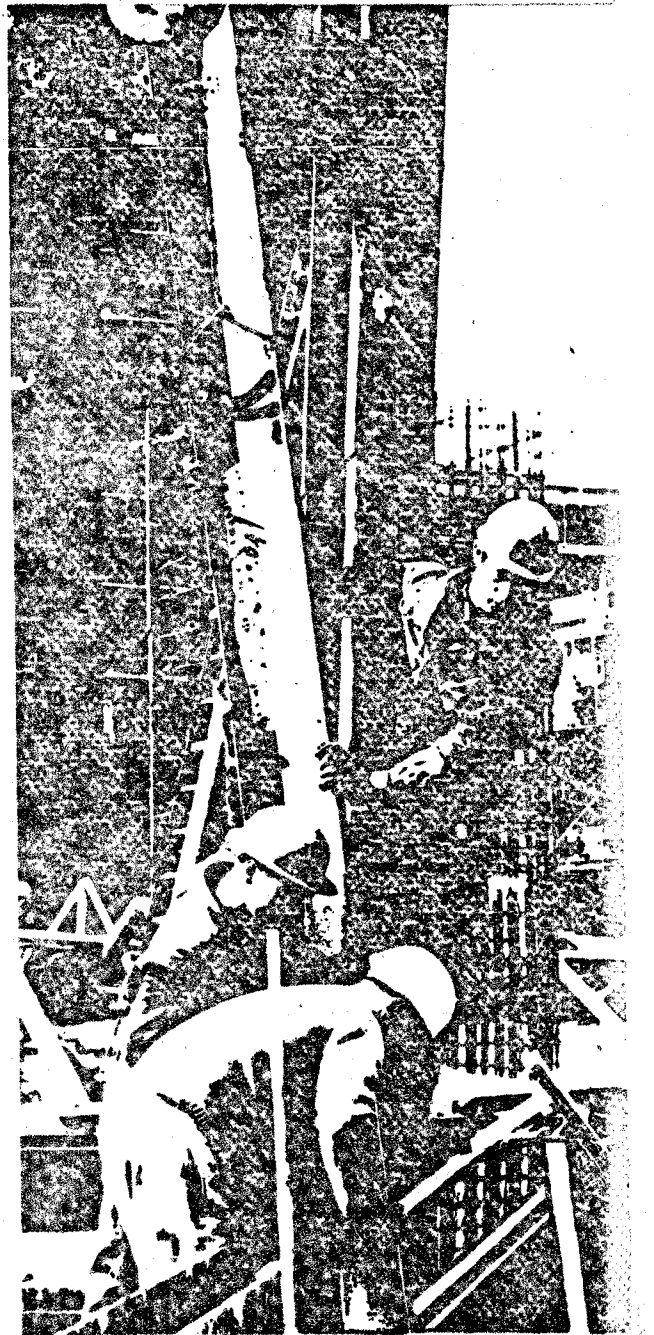
Galicia, a pesar de ser una región relativamente poco industrializada, se ha caracterizado por las magnificas luchas, de una gran repercusión a nivel peninsular, llevadas a cabo en El Ferrol, en marzo, y en Vigo, en mayo y en setiembre.

Por supuesto, no todos los conflictos han tenido origen en los convenios pero sí una gran parte de los mismos. "Negociaciones" que dan pie a la aparición de conflictos cada vez más abiertos y a paros que se van generalizando siempre más.

La madurez y grado de organización de la Clase Obrera choca cada vez más con el anquilosamiento de unos "cuacces" absurdos y anticuados incapaces de irse adaptando a las nuevas situaciones que van apareciendo.

Aparecen ahí todas las limitaciones propias del sistema español;

- Condicionamientos esenciales en cuanto al marco en que deben desarrollarse las "negociaciones". ¿Qué significa un marco de negociación ya determinado con anterioridad con un sentido represivo y antiobrero?
- ¿Quiénes son, por otra parte, los que negocian y qué margen de diálogo consulta y discusión se les permite de entrada con el resto de trabajadores?
- El contenido que debe "llenar" las "negociaciones" está ya de entrada casi totalmente vacío. Es casi siempre un dinero que ya saben de antemano los capitalistas y el régimen cómo absorber a través de provocar nuevas necesidades de consumo y mediante la subida de precios.



- La Clase Obrera se encuentra desprovista totalmente de medios para hacer oír su voz y de presionar en caso de que pudiera presentar sus reivindicaciones y exigencias. Cuantos medios piense y se imagine para forzar las "negociaciones" son ilegales, en el terreno laboral y, en consecuencia, en el político. Situación que le expone de continuo a ser víctima de la represión más dura.
- Como si todo esto fuera poco, se da la intromisión del gobierno en los convenios colectivos:
 - a) Anteriormente a los mismos, legislando elementos que condicionen el

desarrollo de los convenios:

- imponiendo un salario mínimo, ridículo y totalmente insuficiente, que dificulta ya básicamente cuantos esfuerzos se hagan para llegar a unos salarios reales, minimamente válidos;

- con su continua política de contención de los salarios, cuando no expresamente, mediante decretos de "congelación" de los mismos.

- b) Obligando a recurrir a la norma de obligado cumplimiento, en los casos en que los trabajadores se "excedan" y hagan unas peticiones desorbitadas. En estos casos es el Gobierno el que queda como "único juez" y determina la "salida" que hay que dar a la situación conflictiva de desacuerdo entre Empresa y jurado.

Ante todo este planteamiento claramente injusto y de desventaja para la Clase Obrera, ésta se defiende y lanza sus luchas con medios necesariamente ilegales: boicots, protestas, bajos rendimientos, paros...

Se llega de esta manera a la intervencción del Gobierno en las huelgas, para reprimir las, a través de sus agentes más inmediatos: la Delegación de Trabajo, el sindicato oficial y la fuerza represiva de la policía.

Vemos así cómo la trampa de los Convenios lanzada por el gobierno de acuerdo con los patronos, no ha conseguido integrar a la Clase Obrera. Al contrario, los trabajadores hemos hecho de los convenios, plataformas de lucha y de politización de la Clase Obrera. Este es el camino.

EL CONTROL OBRERO Y EL PODER OBRERO
EN MANOS DE TODOS LOS COLECTIVOS
DE LAS EMPRESAS !!!

POLITIZAR LAS LUCHAS
CON OCASION
DE LOS CONVENIOS

NO A LOS CONVENIOS
DE MEJORAS
PURAMENTE ECONOMICAS

LA NORMA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO: UNA FORMA MAS DE REPRESION

Con la contratación colectiva, reiniciada en 1958, pues ya había existido antes del 36, el Gobierno intentó pasar de una etapa autárquica y dirigista de la vida social y económica, a otra en que las mismas partes afectadas regulasen sus relaciones laborales. Como veremos, ni remotamente se han conseguido sus objetivos.

En el periodo 1964-67 más del 20 % de los trabajadores acogidos a un convenio, cada año han sido afectados por el laudo impuesto por el Gobierno, siendo los sectores más combativos los más agraciados: el 97,8 % de los obreros en el transporte, el 78,5 % en el metal, 52 % en construcción, etc.

De 1967 a 1969 el Gobierno decreta la congelación de salarios e impone unos topes a éstos, anulando prácticamente la contratación.

En los años siguientes, a pesar del desprestigio que ha adquirido el laudo, vuelve a estar presente en los convenios más "duros" y con un carácter eminentemente represivo. Este es el caso, a primeros de 1972, del Convenio interprovincial de la Banca Privada, Seat, Citroën, Michelin, Altos Hornos, Pegaso, etc.

Tan alto índice de intrusión del Gobierno en las relaciones laborales, junto con la politización de los conflictos que de ellas se derivan, se debe a que la legislación de convenios colectivos niega la realidad evidente de la lucha de clases y, por tanto, cualquier tipo de organización obrera independiente. Luego se hace necesaria la intervención del Estado "juez" (parcial) para abortar dichos conflictos (aunque no lo consiga).

Las empresas se apoyan en dicha normativa, dándose el caso como en el Convenio de la Banca Privada en que ni siquiera se agotaron las fases de negociaciones, ya que la segunda no concluyó. El mostrar falta de voluntad negociadora, les es favorable en todos los sentidos a los capitalistas. Pues, o bien el Estado decreta el laudo, según los deseos de la empresa y además le permite repercutir los costes salariales en los precios, o bien el estado reprime a los obreros en caso de conflicto.

Ultimamente se da el caso de "laudos camuflados", consistente en modificar los salarios, dejando intactas el resto de condiciones de trabajo.

El laudo es, pues, la consecuencia natural de un estado fascista y represivo, que por un lado se hace necesario, al no permitir unas mínimas libertades y originarse necesariamente el conflicto, y por otro, nos muestra a dicho estado intrusor y juez parcial en los distintos aspectos de la vida ciudadana, en nuestro caso en el de las relaciones laborales.

Es evidente que si analizamos las normas de obligado cumplimiento vemos que a los únicos que nos obliga es a los trabajadores. Nunca a las empresas. Estas siempre salen ganando. Tienen como aliado fiel a un gobierno dentro del cual, en la mayoría de los casos se encuentran las mismas personas que tienen el capital, y éste se convierte en el "juez" interesado en contra de la Clase Obrera.

Este es el instrumento más práctico y, a primera vista el más elegante, en manos de los capitalistas, de poner fin al conflicto planteado por los trabajadores en una empresa. Mientras tanto, el patrono tiene otro año de "tregua" para analizar la situación y decidir la postura a tomar. Esta "tregua", muchas veces tiene unas repercusiones muy negativas para la lucha que los trabajadores iban llevando: en algunos casos, se debilita la combatividad y, en otros, incluso se abandona de momento la presión y la lucha hasta otra nueva situación. Se desperdicia así un potencial de lucha que se había ido acumulando con ocasión de aquellas "negociaciones".

LA REPRESIÓN CAPITALISTA CORTA CABEZAS

Para que toda lucha en una empresa -o en otro campo de batalla- tenga éxito para nuestra Clase es necesario que unos hombres con clara conciencia y visión de la estrategia preparen el colectivo de la empresa.

Esta preparación debe hacerse con el fin de conseguir que todo el colectivo intervenga como un solo bloque en la lucha.

Para esto hay que conseguir, por todos los medios posibles -asambleas parciales en los desayunos, o totales, hojas informativas- que se entiendan todas las razones de cada una de las reivindicaciones y que todos en Asamblea aprueben la plataforma de lucha.

Si conseguimos que esta plataforma se la haga suya el colectivo tenemos una victoria ganada, pues todos la defenderán como cosa suya.

Pero hay que usar una táctica oportuna para que no nos pillen los capitalistas.

En sus manos está la represión, el despido.

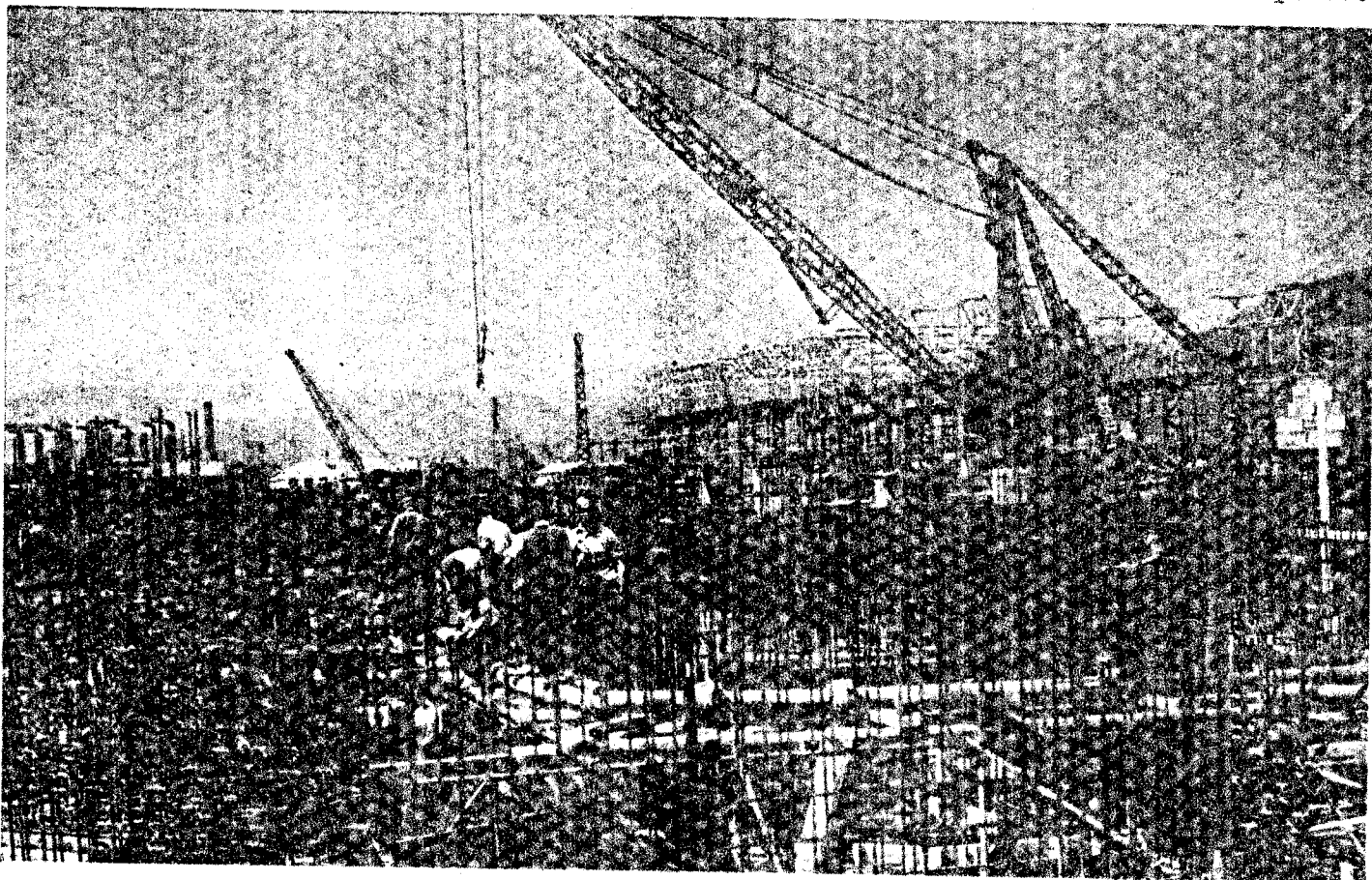
Puede ser que algún capitalista al ver que gracias a la valentía de Clase de algunos hombres y mujeres el colectivo vaya tomando conciencia y avance en su lucha. Entonces el amo corta cabezas y así deshace la fuerza que empezaba a sentirse.

Si todos los hombres verdaderos militantes de Clase aparecen en estas luchas, la represión los puede cortar y así toda la labor de avance de aquel colectivo se va a freír huevos...

Debemos tener siempre militantes que no aparezcan como líderes en estas luchas para que el trabajo pueda continuar a pesar de la represión.

Nuestra lucha no acaba con un convenio, sino que continúa siempre. Y debemos asegurar esta continuidad a toda costa.

Solo así conseguiremos nuestro éxito de Clase: el que las fuerzas aumenten y lleguen a entablar una lucha directa para vencer de una vez al sistema que nos oprime.



FUERZAS QUE JUEGAN EN LAS "NEGOCIACIONES" DE LOS CONVENIOS: GOBIERNO, C.N.S., MAGISTRATURA DE TRABAJO

1.- EL GOBIERNO. Con el apoyo fascista internacional y la unión de las fuerzas reaccionarias, Franco da un golpe de estado, suspende la República y reprime al pueblo, bajo un régimen de clara definición fascista. Se crea el Movimiento Nacional, conjunto en teoría, homogéneo que integran la falange y los tradicionalistas, dándole la base ideológica y doctrinal. Los capitalistas dan su aprobación y apoyo económico, así como el ejército de tendencia aristocrática y sumamente reaccionario, aunque de un bajo nivel político, y todo ello aprobado y bendecido por la Iglesia.

Franco, aglutinante de este enjambre, juego políticamente la baza del anti-comunismo en Europa. Esto representa su supervivencia, cuando en el resto de los países caen los otros regímenes nazis. Esta capacidad de maniobra, junto con el claro retroceso de las democracias occidentales sitúa hoy al régimen español ante la posibilidad de evolucionar y representar una cierta "democracia" para integrarse en una Europa de los capitalistas, con una buena dosis de fascismo encubierto.

Contrapartida de estos cambios es la falta de solidez política en el propio régimen. Franco, por ley natural, tiende a su fin, y la desunión entre las tendencias del régimen son evidentes.

Los falangistas reclaman a gritos el poder que va pasando a manos de los tecnócratas del Opus. Otros sectores del capital se definen por soluciones de centro o hacia una democracia cristiana. La iglesia oficial enmudece en espera de jugar la mejor baza, mientras el ejército, por su apoliticismo, parece no tomar postura clara.

El Opus, principal grupo de presión, tiene mayor posibilidad por el potencial económico y las simpatías con que cuenta en el resto de países. No obstante el desafío a la entrada en Europa -Mercado Común- tiene un límite de tiempo y situación económica y política. Para ello es necesario que el nivel competitivo de la industria española aumente. Los monopolios y la unión de empresas son una salida, pero es necesario que el empresario español no tenga miedo a los conflictos. Que la paz social se dé junto con la desmesurada explotación, para que la renovación de la industria española no les signifique ningún sacrificio.

En el nivel político representaría dar una visión de España lo suficientemente democrática para engañar al resto de países y que la izquierda no les vetase la entrada. Pero esto debe darse en el transcurso de estos cinco próximos años, y significa que para que puedan darse estos "cambios" sin que tengan una trascendencia realmente política, hasta entonces toda acción de cara a que el pueblo y la Clase Obrera tomen conciencia será sistemáticamente reprimida y evitada.

... FRENTE A LOS CONVENIOS. Los Convenios, nacidos como medio de ir integrando poco a poco a la Clase Obrera en un juego democratizante y de supuesta representatividad a semejanza del resto de los países, ha sido el fiel de la balanza, donde se han dado las distintas posturas políticas del régimen con los obreros. En el 68-69 reflejo de un inicio de apertura, la postura fue de diálogo; en el 70-71 ante una nueva cerrazón, la gran mayoría se resolvieron por laudos, y fueron de una gran combatividad, que marcó ampliamente parte del 72. Este año, de continuas declaraciones de los "importantes" del régimen, de esperados avances y de retrocesos verbales, se ha caracterizado por la sutileza y habilidad en las negociaciones, así como la aparente cesión en las reivindicaciones económicas. Año de intensa activi-

dad obrera, precedido por el conflicto de SEAT y con las importantes luchas de EL FERROL y VIGO, venía realmente difícil para los capitalistas del Opus, que no veían en los laudos una solución eficaz en los conflictos. La pugna falange-Opus se vio claramente evidenciada en algunos sectores como la Banca Privada en que los mismos falangistas del sindicato apoyaban los paros e intentaba potenciar su fuerza con el apoyo obrero. No obstante, los convenios de Seat, Pegaso, Olivetti, etc. se firman por dos años y sin que existan conflictos de importancia. Este próximo año se presenta con amplias posibilidades para los "liberales" del Opus: reforzar su economía y tratar de llevar al pueblo hacia su feliz sociedad de consumo de más de mil dólares por capita.

2.- LA C.N.S. es un sindicato vertical: es igual que decir que no es un sindicato. Un sindicato en el cual están alineados trabajadores y patronos no tiene razón de ser, salvo en la forma de pensar falangista-fascista. Un Sindicato es la unión de los trabajadores para defender sus intereses, los que les conciernen como Clase, completamente opuestos a los de su clase antagónica: los capitalistas. De ahí la imposibilidad de que un auténtico Sindicato pueda funcionar estando juntos trabajadores y empresarios.

Para comprender la existencia de la CNS sería necesario remontarnos a la guerra civil. A raíz de la cual y como recompensa al haber dado un cuerpo doctrinal al régimen, los falangistas sustituyen en el 39 a los derrotados sindicatos -anarquista y socialista-, ya en el exilio.

Por un tiempo, y mientras la Clase Obrera permanecía destrozada por los horrores de la guerra y las grandes matanzas de obreros la CNS no fue más que un estamento, parte del Régimen y que existía por imposición, al igual que el gobierno, el movimiento nacional o las cortes. Era inútil recurrir a él, pues no era más que una parte del todo que nos oprimía y explotaba.

Los falangistas, seguros de su fuerza dominaban a su antojo y no dudaban en utilizar los cargos sindicales, como medio de vivir bien, como recompensa por haber dado una ideología al régimen y haber ayudado a ganar la guerra.

La pérdida del poderío nazi, el triunfo de una democracia de corte liberal en Europa, a la vez que la entrada de España en el engranaje político de Europa, obligó a que los fascistones de mano y también de cabeza dura, fuesen relegados. Economistas y abogados preparados por el Opus, subieron a los ministerios, la falange poco a poco fue perdiendo prestigio. Así nos encontramos que notables elementos, como Girón y Solís, están fuera de sus cargos, que su poder e ideologías ya no son las verdades dogmáticas indiscutibles.

Se inicia un virage y la falange, engañosa como siempre, se coloca en la postura de víctima, se dan cuenta, después de 30 años, de que su camino no es por ahí que la doctrina de José Antonio era otra, que la falange debe estar con los obreros.

La CNS cambia de postura, ve en los convenios la forma de demostrar que tiene medios de controlar a la Clase Obrera, de retornar a la postura de privilegio de la post-guerra. Y no duda en lanzar consignas de paro o eslogans sobre la "revolución nacional-sindicalista", todavía por hacer. Sabe perfectamente que una integración en Europa significaría una reforma del "sindicato". Que los cargos sindicales deberán girar democráticamente de cara a una real representatividad, y que la falange, al no poseer la presión del potencial económico, sería desplazada.

3.- LAS MAGISTRATURAS DE TRABAJO. Son órganos dependientes del Ministerio de Trabajo, esto es, del Gobierno. Son en teoría las encargadas de velar por la justicia en los conflictos planteados entre trabajadores y empresarios. En realidad, todos sabemos, el papel que juegan a la hora de los juicios, con unas leyes antiobreras y dependiendo en última instancia de las decisiones del Ministerio de Trabajo.

Esto no excluye que pueda existir algún magistrado que dé sentencias a nuestro favor. Esto forma parte de la trama, para hacernos creer que la justicia está al alcance de todos... Pero los cientos de sentencias favorables a las empresas son hechos evidentes. Y en todo caso, aun perdiendo, siempre le queda a la empresa el recurso de no dejar entrar a los despedidos...