

28201

I^a.

**CONFERENCIA
SINDICAL
de
L.C.R.**

PONENCIAS



11-diciembre

Presentación

Este folleto contiene las ponencias para preparar la I Conferencia Sindical de la LCR. Quizá demasiado largas, quizá escritas demasiado rápidamente... Pero lo importante es que contienen los temas fundamentales de la actualidad sindical: la respuesta obrera necesaria al Pacto de la Moncloa y los planes de austeridad capitalista; las tareas sindicales y el trabajo a realizar en las centrales por los trabajadores y trabajadoras que no comparten la orientación de enfrentamiento entre sí y colaboración con la burguesía que han emprendido las direcciones de CCOO y UGT; el impulso de los comités y consejos de fábrica basados en las Asambleas.

Se trata de discutir estas ponencias en cada fábrica, centro de trabajo, tajo o pueblo, en todos los puntos del Estado español. Entre los militantes, simpatizantes, amigos y todos aquellos que quieran sumarse porque consideran que ahí está contenida una línea práctica y de clase para la lucha obrera y sindical. Hay que formar grupos de discusión muy amplios, hay que discutir relacionando estrechamente el contenido de las ponencias con la experiencia viva de cada fábrica, de cada centro, en la lucha contra la patronal y el Gobierno. Y hay que resumir estas experiencias, escribirlas, preparar así informes y aportaciones para la Conferencia Sindical.

De esta forma lograremos una Conferencia útil el 11 de Diciembre. Una Conferencia donde se den cita las más diversas experiencias y prácticas sindicales, donde centenares de militantes de CCOO, UGT y otras centrales podamos poner en común y concretar al máximo la línea de clase por la que vamos a trabajar en esta etapa clave de la lucha de los trabajadores.

TRABAJADOR, TRABAJADORA, PARTICIPA EN LA I CONFERENCIA SINDICAL DE LA LCR
FORMA UN GRUPO DE DISCUSION EN TU FABRICA O CENTRO DE TRABAJO.

ENVIAD VUESTRAS APORTACIONES A AUGUSTO FIGUEROA 39-1ª (MADRID-4) ESPECIFICANDO: CONFERENCIA SINDICAL.

ASISTE CON TODOS TUS COMPAÑEROS EL 11 DE DICIEMBRE A MADRID.

ENCUENTRA INFORMACION EN EL LOCAL MAS PROXIMO DE LA LCR O ESCRIBENOS.

Por una respuesta obrera frente a los planes de austeridad capitalista

3

1.- La situación económica por la que atraviesa el país es realmente grave, las quiebras, expedientes, suspensiones de pagos, etc, se están produciendo en cadena. La crisis afecta no sólo a la pequeña y mediana empresa, sino también a las grandes empresas, ahí están por ejemplo los problemas de la industria naval, amenazando con arrojar al paro a miles de trabajadores. Desde distintos puntos y posiciones a derecha e izquierda surgen voces y propuestas para encontrar una salida que impida que se siga agravando el estado actual de la economía.

El acuerdo propiciado por el Gobierno Suárez, que ha quedado formalizado en el llamado PACTO DE LA MONCLOA constituye *la solución* que han encontrado todo un conjunto de Partidos (Alianza Popular, U.C.D., PSOE, PCE, PSP,...). Pero los trabajadores debemos preguntarnos, ¿es ésta la verdadera solución?. ¿Es ésta la única solución?. El hecho de que lo hayan firmado los más importantes partidos obreros del país, ¿es la garantía de que responde realmente a los intereses de los trabajadores? ¿Hay otras alternativas?. El presente proyecto de resolución trata de dar respuesta a todos estos interrogantes y plantear como frente al PACTO DE LA MONCLOA hay otro camino, otra vía distinta para salir de la crisis, una vía que impida que la solución consista en hacer caer sobre los trabajadores el peso de la misma.

LOS CAPITALISTAS LOS UNICOS CULPABLES

2.- Si todos coincidimos en señalar el grave deterioro de la economía, cualquier solución debe tener en cuenta las causas que lo han provocado, quiénes son los culpables, y quién tiene la responsabilidad de haber llegado a esta situación. Nosotros afirmamos *rotundamente* que los únicos culpables son los capitalistas, los empresarios, los dueños de los medios de producción, de las fábricas, de las empresas, de los bancos... que hay en todo el Estado, y que ninguna responsabilidad tienen los trabajadores, que son por el contrario los primeros y principales afectados, como lo demuestran las cifras de parados.

Los economistas burgueses suelen referirse a dos causas fundamentales para explicar la situación actual: la repercusión de la crisis económica internacional, ligada al incremento del precio del petróleo y las fuertes elevaciones salariales en estos últimos años que harían según su expresión, que el país "estuviera viviendo por encima de sus posibilidades". Estos factores son los que, en definitiva, para ellos, han provocado la inflación, el desequilibrio de la balanza de pagos, la disminución de los beneficios empresariales, la reducción de las inversiones, y como consecuencia el paro. Si uno de los factores es el "desmesurado crecimiento de las rentas salariales", no es extraño, como luego se verá, que los aspectos fundamentales del plan aprobado consistan precisamente en la reducción drástica de los salarios reales que permita la recuperación de las rentas del capital. Pero a esta argumentación hay que contestar que es falsa, pues si bien la participación de los salarios en la renta nacional ha crecido en el último periodo, también es cierto que el nivel de partida era extraordinariamente bajo, que la distribución de las rentas de los trabajadores es tan desigual que un 70% están por debajo de la media, que al no estar cubiertas por el Estado una serie de necesidades sociales, una buena parte de los ingresos va destinada a cubrir esas deficiencias, al pagar, los elevados precios de alquileres, transporte, etc, que la pro-

porción entre salarios y beneficios en este país sigue siendo una de las más injustas de Europa. Porque los trabajadores lo único que han hecho ha sido a rranchar mediante la movilización y la lucha concesiones para hacer frente a la escalada de precios y al continuado encarecimiento del coste de la vida, con el fin de defenderse de una situación sobre la que no tienen ellos ningu na responsabilidad. No es pues la clase trabajadora la culpable de que los beneficios capitalistas disminuyan.

Las causas hay que buscarlas por otros sitios, hay que buscarlas en las crisis que de manera ineludible afectan al sistema capitalista de forma perió dica, en la debilidad del capitalismo español que aprovechó las condiciones represivas que acompañaron a la Dictadura para imponer una descarada sobreex plotación sobre la que se amasaron grandes fortunas y beneficios, pero que no supo dar los pasos necesarios para introducir cambios en la estructura económica y aumentar su competitividad y productividad frente al mercado internacional, que aprovechó el auge económico europeo para aplazar los problemas y que luego en un momento de incertidumbre como fue la muerte del Dictador, no dudó en trasvasar al exterior miles de millones acumulados a su sombra.

Hoy el capitalismo español, que no puede apoyarse en una situación internacional favorable para salir de la crisis, de una forma cínica, apela a la responsabilidad de los trabajadores, les pide que le ayuden a superarla y les emplaza a aceptar el Pacto de la Moncloa como vía de solución.

¿ES UNA SOLUCION EL PACTO DE LA MONCLOA?

3.- Decimos que no, y decimos que no porque en primer lugar se parte de una idea que los trabajadores debemos rechazar y combatir, la idea de que el precio de la crisis hay que repartirlo equitativamente como se afirma en el documento aprobado el pasado mes de octubre: "Ha sido motivo de especial consenso la necesidad de que los costes derivados de la superación de la crisis sean soportados equitativamente por todos los grupos sociales". A esto hay que responder con la frase que ha estado en boca de muchos de nosotros en los últimos tiempos y que ya hemos demostrado: "Si la crisis la han provocado ellos que la paguen ellos también". Pero aunque aceptásemos ese criterio, ¿supone de verdad el Pacto de la Moncloa un reparto "equitativo" de costes?

-No porque el tope salarial fijado en un 10% por debajo del aumento del coste de la vida es un ataque muy duro contra el poder adquisitivo de los trabajadores, y la autorización de despedir a un 5% de la plantilla por parte de las empresas que se salten los topes, un chantaje que trata de dividir y desmovilizar. Dicho tope va a significar un ahorro para los empresarios de más de 400.000 millones de pesetas, y un desfase de dos años en la actualización salarial, ya que la siguiente revisión sólo podrá hacerse a finales de 1978, (o al acabar el primer semestre de este mismo año en el caso de que la inflación supere ese semestre el 11'5%).

-No porque la inflación no va a reducirse como dice el Gobierno a casi la mitad: solamente una semana después de aprobado el Pacto, 71 productos básicos que antes necesitaban autorización para elevar su precio, pueden hacerlo ahora libremente. Así los topes salariales, acompañados de aumentos de precios harán que la inflación no se detenga y que se incrementen las rentas capitalistas.

-No porque con los 100.000 millones destinados a obras públicas y subsidio de paro (40.000 y 60.000 millones respectivamente) no se puede solucionar el problema del casi millón y medio de personas que actualmente sufren la situación de paro y que afecta en especial a jóvenes, mujeres y a las zonas más subdesarrolladas.

Con las nuevas subvenciones, añadidas a las que ahora existen se puede cubrir el desempleo de alrededor de 600.000 personas, con un ridículo salario medio de 15.000 pts. al mes, ¿qué va a hacer el casi millón de personas que queda fuera del seguro de paro? ¿Qué van a hacer los trabajadores que a partir de ahora y como consecuencia del plan de estabilización queden sin trabajo y que pueden hacer aumentar la cifra de parados para finales de 1.978, teniendo en cuenta a los sectores que se incorporan a buscar trabajo por primera vez, a cerca de dos millones de personas?

-No, porque las contrapartidas que se ofrecen en diversos terrenos (Reforma Fiscal, política educativa, política de urbanismo, Seguridad Social, Política Agraria, Derechos del trabajador,...), o son un engaño que ya conocemos como la tan aireada reforma fiscal, o son medidas ambiguas e inconcretas que no se sabe muy bien cuándo y cómo se van a aplicar, o están muy por detrás de las necesidades de determinados sectores de la población como sucede con la Política Agraria, o son concesiones que de hecho ya han sido impuestas por los propios trabajadores, como es el caso de lo que pudiera ser el contenido del estatuto de derechos del trabajador que, si hay que defender que estas conquistas obtengan la sanción legal de la ley y sean extendidas a todos los ramos y empresas, en ningún caso pueden ser consideradas como un regalo, y menos como moneda de cambio para la aceptación de las medidas salariales y el paro.

-No porque las concesiones políticas son muy limitadas y no van dirigidas a eliminar y desmantelar completamente el franquismo, objetivo por el que ha combatido el movimiento durante tantos años (el ejemplo de la amnistía concedida es bien elocuente). Por el contrario el documento político aprobado deja las manos libres al Gobierno para avanzar hacia la consolidación del Estado "fuerte" que necesita la burguesía en la actual situación.

4.- CONCLUSION: El plan es un plan orientado a permitir que el capitalismo salga de la crisis por el único método de que dispone la burguesía: aumentando los beneficios a costa de los ingresos de los trabajadores. Las direcciones de los partidos obreros mayoritarios PSOE y PCE han vuelto la espalda a los intereses de la clase trabajadora al dar su aprobación y consentimiento a este plan, que es un verdadero pacto social, por más que las explicaciones y las justificaciones puedan ser distintas. ¿Se puede decir que un plan que debilita a los trabajadores y fortalece a los capitalistas sirve para consolidar la democracia? ¿Sirve para evitar los riesgos de un Pinochet? Una vez más hay que contestar que no y que la responsabilidad en que han incurrido esos partidos es grave.

La dirección del PCE ha venido justificando la urgencia de este "compromiso" por la gravedad de la situación económica y los peligros de un golpe reaccionario. A esto hay que contestar que la posibilidad de un golpe reaccionario se combate a través de la movilización, a través de la acción ante cada agresión. Precisamente la posición claudicante de los partidos obreros ante la burguesía es lo que más puede favorecerlo: recordemos Chile.

La dirección del PSOE, que inicialmente aparecía como distanciándose de un posible acuerdo, hablando de la inviabilidad del pacto si no había contrapartidas serias, lamentándose, frente a lo que llamaba la posición claudicante del PCE, de mantener en solitario una posición dura ante Suárez, al final terminó y plantear como tarea de primer orden se empeña en embellecer el acuerdo y plantear como tarea de primer orden el "exigir que las medidas se cumplan".

Hay que estar en desacuerdo también con las direcciones de las más importantes centrales del país, CC.OO. y UGT. La dirección de CC.OO., a pesar de discrepar con los topes tal y como aparecen en el pacto, al saludarlo como "un acontecimiento histórico", al apoyar el marco general de medidas adoptadas, ha hecho un flaco servicio a los trabajadores de todo el país, y se ha desprestigiado a los ojos de amplios sectores, tanto fuera como dentro de CC.OO.

Todo ello se ha traducido en reacciones de protesta de secciones sindicales, Asambleas de CC.OO., Uniones como la de Pamplona, donde se ha expresado la voluntad de no aceptar las medidas pactadas.

La dirección de UGT, aún manteniendo una posición contraria a los acuerdos, por la marginación de que fueron objeto en la negociación las centrales sindicales, y rechazando las limitaciones salariales, se ha mostrado favorable a aceptar la política de "moderación" salarial para no agravar aún más la crisis y colaborar en su solución.

Aún con las diferencias y los distintos efectos inmediatos que tienen ambas posiciones, las dos aceptan de hecho la necesidad de que una parte de los costos en la resolución de la crisis caiga sobre los trabajadores. Ninguna ha adoptado ninguna iniciativa, ni ha realizado ninguna propuesta unitaria de lucha para responder de inmediato a la agresión que constituye el paquete de medidas salariales adoptado.

LA RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES

5.- Los trabajadores deben pues rechazar el plan de la Moncloa, verdadero plan de emergencia para salvar la economía capitalista y oponer su propia alternativa, que arranca de las necesidades inmediatas contenidas en las plataformas reivindicativas para las próximas negociaciones de convenios, elaboradas ya o en curso de la elaboración, y que en ningún caso deben ser "adaptadas" o "reformadas", para que no desborden el marco impuesto por las medidas pactadas. *Ninguna reivindicación debe ser rebajada por causa del Plan de la Moncloa.* A partir de las plataformas de empresa, ramo, localidad, es necesario impulsar la puesta en pie de una plataforma, de un programa que recoja las aspiraciones de millones de trabajadores, que busque simultáneamente defender las reivindicaciones más inmediatas de los asalariados, debilitar el poder de los capitalistas, combatir la *irracionalidad* del sistema (que mantiene las máquinas y las empresas sin producir, mientras que hay múltiples necesidades no cubiertas y trabajadores en paro), y *avanzar* hacia un nuevo sistema social en que los trabajadores se apropien de lo que han creado con su fuerza de trabajo, de lo que es suyo: los medios de producción.

El programa que deben presentar los trabajadores debe ser absolutamente distinto al que apoyan los empresarios. No es posible defender al mismo tiempo las reivindicaciones obreras y la "austeridad" que tratan de imponer. Por que mientras para los trabajadores la austeridad significa sacrificios, para los capitalistas el resultado es reactivación de beneficios.

El programa que se plantea a la aprobación de la primera Conferencia Sindical, no es un programa acabado que recoja una por una todas las reivindicaciones del conjunto de sectores asalariados, sino los elementos centrales del plan de "emergencia" que hay que oponer al plan de la Moncloa. Sus principales ejes, que sometemos a discusión son:

A.- Defensa de los salarios frente a la inflación

Los empresarios apoyándose en los acuerdos aprobados en las Cortes y respaldados por todos los partidos allí presentes van a decir: "el volumen total de salarios a negociar es tanto, no podemos pasar de ahí, y si no ya sabéis que podemos despedir a un 5% de la plantilla. Podemos negociar el reparto de ese dinero, pero nada más". Frente a este planteamiento, los trabajadores no debemos renunciar a lo que durante años han sido consignas unificadas, y que nos han fortalecido en las demandas ante la patronal: salario mínimo, aumentos lineales y escala móvil.

Así, contra el ridículo salario mínimo fijado por el Gobierno en 15.000 pesetas debemos reivindicar un *salario como mínimo de 25.000 pesetas*, no como "percepción mínima" donde se incluyan primas, pluses, etc, sino como remuneración base real (Esto con independencia de que en determinados ramos la exigencia del salario mínimo sea mayor).

Del mismo modo la combinación de la *escala móvil y aumentos lineales iguales para todos*, es lo que permite defender por un lado los salarios de los aumentos acelerados del índice del coste de la vida (que hace disminuir día a día el poder adquisitivo de nuestros ingresos), y hacer frente al proyecto de que los ingresos queden en un 10% por detrás del aumento de los precios, y por otro lado introducir el criterio unitario que proporciona el aumento lineal y que ayuda a reducir las diferencias salariales.

Y todo esto acompañado de la exigencia de equiparación de las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional, y la lucha contra la discriminación de las mujeres y los jóvenes, reivindicando a trabajo igual, salario igual.

Las cuotas de la Seguridad Social, son, incluso lo que pagan los empresarios, una parte del producto de los trabajadores en forma de salario diferido. Los empresarios presionan por la reducción de su cuota y la financiación de la Seguridad Social por el Estado para apropiarse de una parte mayor de ese producto en forma de beneficios. Esta reducción es una de las concesiones a los capitalistas que se incluyen entre las medidas acordadas, lo cual va a provocar un deterioro de las prestaciones actuales de la Seguridad Social. Las reivindicaciones de los trabajadores en este terreno deben dirigirse a la *reducción de la cuota pagada por los trabajadores* y la financiación por parte del Estado, en base a la recaudación fiscal, realizada sobre bases distintas a las actuales. En el camino hacia este objetivo el pago de la cuota de los trabajadores a cargo de los empresarios (como ocurre en algunas empresas) puede ser una exigencia a incorporar a las plataformas reivindicativas.

Por último en las medidas económicas aprobadas se incluyen un apartado sobre precios, en donde se habla de "nuevos indicadores", "revisión de las estructuras de control" que no es sino consecuencia de clamor de protesta frente a los intentos de manipulación por el Gobierno del índice de elevación de precios. A la participación conjunta de patronos, sindicatos y consumidores en la "revisión de las estructuras de control", hay que oponer: el control de las centrales y organismos de consumidores sobre la elaboración del índice con derecho de veto sobre los métodos de cálculo y resultados, y la elaboración por esos mismos organismos de un índice como medio de desenmascarar los fraudes a que puede dar lugar su manipulación.

B.- *Contra el paro y en defensa del puesto de trabajo*

El plan de estabilización aprobado con la consiguiente restricción de créditos, va a acelerar los expedientes de crisis, las suspensiones de pagos, etc, y como la cantidad destinada a crear puestos de trabajo es ridícula, el resultado final va a ser el aumento del ejército de parados, que puede llegar,

como se ha indicado, a cerca de 2 millones de personas a finales del año que viene. Por eso hoy una batalla prioritaria para el movimiento obrero es la batalla contra el paro, que hay que librar desde distintos frentes: en primer lugar logrando mejores condiciones de vida para los propios parados, de aquí que defendamos la extensión del seguro de desempleo a todos los parados, y en una cuantía del 100% del salario real hasta que se vuelva a encontrar empleo.

Demagógicamente, el Pacto de la Moncloa habla de luchar contra el paro jo ven, dando a los empresarios la posibilidad de contratar jóvenes en paro por dos años, de forma eventual y con rebaja del 50% de las cuotas de la Seguridad Social. Debemos oponernos a esta nueva forma de "despido libre" que puede permitir sustituir a trabajadores "adultos" por jóvenes "más baratos", es decir con un salario más bajo y con unas cotizaciones menores a la Seguridad Social y reivindicar no sólo igual salario para los jóvenes, sino la inclusión en el seguro de paro a los que buscan trabajo por primera vez, rechazando el que se rebaje a los capitalistas las cuotas de la Seguridad Social.

En segundo lugar, si la cantidad destinada por el Gobierno para inversiones que reduzcan el paro es poca, que se aumente a costa de eliminar las ventajas fiscales e imponer impuestos especiales a las grandes empresas multinacionales, patrimonios, etc. Esta es la única forma, en el marco de una Reforma Fiscal radical de la que luego hablaremos, de poner en marcha un programa de inversiones públicas que absorba mano de obra sobre todo en las zonas donde el tanto por ciento de parados alcanza cifras impresionantes.

Los expedientes de crisis, suspensiones de pago, "regulaciones de empleo", se suceden amparados por las leyes y el Gobierno provocando la desocupación en masa. Los capitalistas alegan "falta de rentabilidad" de esta u otra empresa. A veces significa que han disminuido sus beneficios y quieren trasladar sus capitales a otras ramas o actividades donde los puedan elevar. Por eso tiene importancia oponer, el derecho de veto de las Asambleas sobre despidos y regulación de plantillas, y la apertura de libros de cuentas que, apoyándose en un conocimiento real de la empresa (stocks, producción,...) permita averiguar de qué crisis se trata. En otros casos, la empresa tiene pérdidas reales que pueden ser debidas a las causas más variadas: mala gestión, falta de inversiones, crisis de ventas. La reivindicación más eficaz que los trabajadores pueden oponer es, sin lugar a dudas, la nacionalización de las empresas en esta situación y que la nacionalización se haga bajo control de los trabajadores para evitar cualquier maniobra de los capitalistas o el Estado, y su reconversión desde un punto de vista de interés social.

Por otro lado, el conjunto de los trabajadores debe comprender que la amenaza de despido que se cierne sobre los compañeros que trabajan en empresas y fábricas en crisis, es algo que les puede ocurrir a ellos en cualquier momento, por eso la solidaridad de la clase obrera y el apoyo de las centrales son armas indispensables para combatir dicha amenaza.

Pero en cualquier caso es la reducción de la jornada de trabajo sin disminución del salario real, la medida que podría proporcionar puestos de trabajo a miles de trabajadores. Mientras en el país hay más de un millón de parados, existen ramos y empresas donde se trabaja más de 40 horas, se hacen horas extra, etc. El paso inmediato a la semana de 40 horas y la reivindicación de que el trabajo sea repartido entre todos los trabajadores a nivel de empresa, ramo, zona (como en el caso del cierre de empresas que ha venido acompañado por la absorción inmediata de los trabajadores afectados en empresas de la zona), llegando incluso a las 35 horas a la semana, abre un camino inmediato para combatir el paro y evitar los despidos.

C.- La defensa de mejores condiciones de vida y trabajo.

Las medidas económicas pactadas no sólo van a tener un efecto en los salarios, sino en las condiciones en que se realiza el trabajo y en las necesidades sociales de toda la población.

En épocas de crisis uno de los mecanismos que tienen los capitalistas para aumentar los beneficios, además de atacar la remuneración, es aumentando la productividad de las empresas a costa de incrementar los ritmos de producción. Imponer el *control de los trabajadores*, imponer el derecho de veto ante cualquier decisión de la empresa en el terreno de la organización del trabajo, es uno de los medios de lucha más eficaz contra los intentos de intensificar la explotación de los trabajadores. Control que hay que extender a otros campos en la actividad de la empresa (libros de cuentas, contratación, inversiones,...).

Por otro lado, la medida aprobada de reducción de los gastos del Estado y disminución de las aportaciones de los empresarios a los gastos de la Seguridad Social, se va a ver reflejado de inmediato en un recorte de las inversiones destinadas a atender ese conjunto de necesidades sociales por las que se está movilizand o cotidianamente barrios, zonas pueblos... De aquí que sea necesario redoblar los esfuerzos en reivindicar: una *Sanidad* al servicio del pueblo y extendida a toda la población a través de la Seguridad Social, financiada por el Estado, que debe ser controlada y gestionada por los trabajadores, que es al servicio de quienes debe estar (es pues a éstos y no a mesas tripartitas en las que se incluya a los patronos y la administración, como se señala en el documento de la Moncloa, a quien corresponde ejercer dicho control), una *Enseñanza* única, pública, laica y gratuita hasta los 18 años; *viviendas* dignas para todos y en barrios con suficiente equipamiento, *transportes colectivos* suficientes y baratos, etc. Todas estas reivindicaciones, si se quieren realmente alcanzar, no pueden ir separadas de la lucha por una serie de objetivos que atacan directamente los intereses capitalistas como son: nacionalización de la industria farmacéutica y de las clínicas privadas, paso a manos del Estado de los centros de enseñanza privados o de la Iglesia, municipalización del suelo urbano y el transporte público, etc.

A la atención de esa cadena de necesidades (construcción de hospitales, escuelas, viviendas...) es a donde debería dirigirse el plan de inversiones capaz de dar ocupación a los trabajadores en paro.

D.- *Las reivindicaciones de los trabajadores del campo*

Cualquier programa que trate de dar una respuesta de conjunto a la situación actual debe recoger las aspiraciones de los trabajadores del campo, durante tantos años condenados a ser la carne de cañón de donde se ha nutrido la emigración, de donde ha partido la mano de obra que ha necesitado la industrialización del país. Lo que hace tiempo fue aceptación pasiva, dadas las condiciones represivas en que se desenvolvía la vida del país, se ha transformado en los últimos tiempos en respuesta combativa frente a unas condiciones que les coloca según expresión de la prensa burguesa, en situación de "ciudadanos de segunda categoría".

También entre los puntos acordados entre el Gobierno Suárez y los partidos parlamentarios hay un apartado dedicado a la Política Agraria, pero no son las tímidas medidas ahí contenidas las que pueden sacar al proletariado agrícola y a los campesinos pobres del absoluto abandono en que se encuentran. Para este sector de la población hay que reivindicar:

- Equiparación efectiva a los niveles salarial, laboral y sindical entre los trabajadores del campo y del resto de sectores.

-Expropiación de grandes fincas y superficies improductivas, entrega de esas tierras a jornaleros y campesinos pobres y ayuda estatal a la explotación de las mismas en régimen de cooperativa.

-Nacionalización de las redes de comercialización de los productos del campo y de abastecimiento de materias primas, bajo control de los sindicatos campesinos y sindicatos obreros agrícolas.

-Crédito barato para el campo, especialmente para las cooperativas de pequeños campesinos.

-Ninguna separación entre la propiedad y el cultivo de la tierra: la tierra para el que la trabaja.

E.- Medidas radicales en sentido anticapitalista que afecten al conjunto de la economía

La aplicación de este programa tal y como aparece anunciado hasta aquí presenta evidentemente una dificultad. Alguien podría preguntarse, ¿de dónde sacar, en un momento de crisis los importantes recursos que son necesarios para financiar el seguro de paro, el plan de obras públicas, la seguridad social, la enseñanza gratuita,...? La pregunta tiene fácil respuesta, el dinero hay que sacarlo de quien lo tiene, de quien controla y es dueño de la riqueza del país. Si la principal fuente de ingresos para la recaudación de impuestos proviene de lo que paga la población, tanto a través de los impuestos que gravan los productos de consumo, como a través del IRTP, es hora ya de que efectivamente "paguen los que más tienen", de aquí que frente a la reforma tributaria que se va a poner en marcha (que sólo va a recaudar 22.000 millones de pesetas adicionales, cuando las subvenciones que el Estado paga a los capitalistas rebasan los 1250.000 millones de pesetas!), los trabajadores debemos reivindicar una *Reforma Fiscal profunda y radical*, que elimine los impuestos sobre los productos de consumo ordinario e incremente los que gravan a los productos de lujo, que elimine los impuestos sobre los salarios, suprimiendo el IRTP, e incremente los que gravan los grandes beneficios, las grandes fortunas y patrimonios, que suprima las desgravaciones actuales del impuesto de sociedades, que implante un verdadero impuesto sobre las herencias, etc.

Junto a la Reforma Fiscal es necesario exigir la *nacionalización de los sectores clave de la economía y de las empresas dependientes del capital extranjero, sin indemnización* (ya que proponer indemnizar al capital es proponer a los trabajadores que paguen por segunda vez, en tanto que contribuyentes, lo que han creado mediante su trabajo) y bajo control de los trabajadores, *la abolición del secreto comercial y bancario, la nacionalización de la banca y la centralización del sistema crediticio para ponerlo al servicio de las inversiones públicas y proporcionar crédito barato a los pequeños comerciantes, a la pequeña industria, a las cooperativas campesinas, etc, la instauración del monopolio sobre el comercio exterior, que permita al Estado controlar el movimiento de capitales, evitar escandalosas fugas, como las que se han producido en los últimos años, fiscalizar la utilidad de las importaciones, etc.*

Toda esta serie de medidas, ligadas a la extensión generalizada del control a la mayoría de ramas industriales, abre la vía para la reorganización de la producción, a fin de reemplazar las prioridades definidas por los capitalistas y sometidas a leyes del máximo beneficio, por unas nuevas prioridades en función de las necesidades de la población; abre la posibilidad de avanzar hacia la supresión de la irracionalidad del sistema capitalista, causa de la explotación y el paro, y su sustitución por un nuevo sistema basado

en la planificación económica y la utilización consciente de los recursos hu-
manos y materiales. Pero ello exige que la clase obrera, en el curso de la mo-
vilización, apoyándose en sus organizaciones y a través de los partidos obr-
eros mayoritarios plantee, frente al gobierno de la burguesía su candidatura
al poder, como medio seguro de aplicar el programa que satisface los intere-
ses del conjunto de los trabajadores. En este camino, que es el camino hacia
el socialismo, será necesario que el poder pase de manos de los explotadores
a manos de los trabajadores.

LAS TAREAS DE LOS TRABAJADORES

6. El Gobierno Suárez ha hablado, y con la aprobación de todos los partidos-
parlamentarios, ha dado su solución. Ahora son los trabajadores quienes tien-
nen la palabra, y tomar la palabra quiere decir en estos momentos, *organizar
la resistencia frente a las medidas pactadas*. Que hay en marcha un amplio mo-
vimiento de rechazo contra los acuerdos de la Moncloa, lo indican las sucesi-
vas tomas de posición de secciones sindicales de las distintas centrales, con
independencia de cual haya sido la posición de su dirección, los manifiestos
aprobados en asambleas, la negativa a reducir las peticiones a la patronal,
en las empresas en lucha, ... Si la finalidad de los acuerdos es imponer "paz
social", la calma, el sentido de la "responsabilidad nacional", conseguir que
las direcciones de las centrales más importantes actúen de amortiguadores entre
el capital y el trabajo, hay que reconocer que dichos acuerdos han nacido "to-
cados del ala", el mismo día en que se suscribía el documento definitivo, mi-
les de trabajadores gaditanos protagonizaban manifestaciones masivas duramen-
te reprimidas por la policía, como en los mejores tiempos del franquismo, en
defensa de su puesto de trabajo, contra la miseria a que trata de arrojarles
la crisis de Astilleros Españoles. Si el Pacto de la Moncloa fuera realmente
una solución, como tratan de convencernos; ¿habrían salido a la calle los o-
breros de Cádiz, ante las balas, los botes de humo, las cargas de la policía
...? Evidentemente, no.

La vía de la movilización y la lucha es la alternativa que tienen ante sí
la clase trabajadora de todo el país para conseguir sus reivindicaciones, pa-
ra tratar de imponer un plan alternativo que contenga las medidas antes enun-
ciadas. Durante los meses de setiembre y octubre de manera continua, se han
sucedido manifestaciones en las que han participado miles de trabajadores: Va-
lencia, Bilbao, Oviedo, Zaragoza, Granada, Barcelona, Sevilla, Madrid, ... en
todos los sitios los mismos gritos y las mismas consignas: no al paro, no a
la congelación salarial, no a los despidos, no al pacto social, ... Estas ma-
nifestaciones nos marcan la dirección por la que hay que continuar en los pró-
ximos meses. Está ya iniciándose o a punto de iniciarse, la negociación de de-
cenas de convenios colectivos que van a afectar a más de tres millones de tra-
bajadores. Que la negociación va a ser dura, a nadie le cabe duda, por eso es
más urgente que nunca preparar las condiciones de la batalla que se avecina.
Es preciso desarrollar planes de acción a nivel de empresa y ramo, es neces-
ario *coordinar todas las empresas en crisis*, estrechando lazos con los *orga-
nismos de parados*, hay que avanzar hacia *jornadas de lucha a escala local* don-
de el frente de los trabajadores sea lo más amplio posible para que las posi-
bilidades de represión de las empresas sean menores, y hay que tomar el ejem-
plo del 12 de noviembre de 1976 (donde más de dos millones y medio de traba-
jadores se movilizaron por las reivindicaciones económicas y las libertades
sindicales) para trabajar *hacia una movilización generalizada en todo el Es-
tado*, donde se exprese el unánime rechazo a cargar con las consecuencias de la

La responsabilidad de las centrales sindicales es grande en el impulso de este combate, precisamente porque son los sindicatos, las principales organizaciones para la defensa de los intereses de los trabajadores y donde está organizado el sector más consciente de trabajadores. Sabemos que las direcciones sindicales reformistas van a frenar y obstaculizar la lucha, pero también sabemos que hay miles de nuevos afiliados, miles de nuevos luchadores, dispuestos a pasar por encima de esos obstáculos, a desbordar en la acción las manobras de estas direcciones.

La condición para salir victoriosos en la prueba de fuerza con la patronal es la *unidad, unidad de acción entre las centrales* y coordinación de las distintas instancias organizativas en especial entre las secciones sindicales a nivel de fábrica y empresa, *actividad conjunta de sindicatos y consejos* y organismos de delegados ya elegidos dentro y fuera de las empresas, y *acción unitaria entre estos organismos y los partidos obreros*. Estas son las tareas que ante sí tienen el movimiento obrero en los próximos meses.



La conquista de la legalidad de las Centrales Sindicales, la desaparición del sindicato vertical y el triunfo electoral de los partidos obreros han deducido a los trabajadores a *afiliarse masivamente* en los sindicatos de clase, principalmente en las grandes Centrales Sindicales: CC.OO. y UGT. Los trabajadores se están *afiliando con la voluntad de defender todas sus reivindicaciones pendientes y todos sus derechos negados, y ven en los sindicatos un instrumento para la consecución de aquéllas y éstos.*

El mantenimiento de la legislación laboral franquista y la acción del Gobierno en el terreno sindical limitan y recortan la libre acción y organización sindical de los trabajadores, tanto en el marco de la empresa, como en la acción reivindicativa general.

La burguesía, además de fomentar las agrupaciones patronales, alienta la formación de sindicatos amarillos a partir de los viejos verticalistas, sobre todo en los sectores con escasa experiencia de lucha y fuertes tendencias corporativistas.

Con todo ello la burguesía intenta ahondar la división sindical, debilitar los sindicatos de clase, imponer su "plan de austeridad".

Para que los sindicatos puedan actuar y defender a los trabajadores es preciso terminar con los restos franquistas.

La CONSTITUCION debe reconocer formalmente la libertad sindical, sin derecho a ingerencia estatal en los asuntos de los trabajadores. La intención de CC.OO. y UGT de llevar a las Cortes un "Estatuto de los derechos de los trabajadores" nos parece positiva. El contenido de este estatuto debe ser discutido por los trabajadores en general y por todos los afiliados, de manera que cada sección, unión, federación, etc, haga oír su voz.

Los rasgos fundamentales que debería recoger este Estatuto en lo referente a la libertad sindical son:

- a) anulación de toda la legislación laboral franquista, supresión del derecho patronal al despido.
- b) derecho de sindicación y libertades sindicales sin limitaciones para todos los trabajadores, incluidos los funcionarios, los trabajadores de empresas pertenecientes al Estado y el Ejército y los soldados.
- c) derechos sindicales en la empresa y garantías para los delegados elegidos y para los delegados de las propias Centrales Sindicales, derecho de reunión, expresión, propaganda de los sindicatos y los organismos elegidos, derecho de asamblea de todos los trabajadores. Reconocimiento legal de los Consejos y Comités elegidos y de las secciones sindicales sin trabas.
- d) derecho de huelga sin leyes reguladoras ni restrictivas.
- e) libre negociación de los convenios sin injerencia del Estado.

Sobre el PATRIMONIO SINDICAL: Devolución del patrimonio usurpado a UGT y CNT en 1939 a dichas centrales. Devolución del Patrimonio Sindical acumulado en los años de la dictadura a las organizaciones sindicales para que éstas libremente decidan su utilización. Esta devolución inmediata debería realizarse a una *comisión unitaria de gestión de las Centrales Sindicales*, que desde el momento de su creación y hasta que consigamos la entrega comience a intervenir los bienes sindicales. La gestión unitaria permitirá que el patrimo

nio esté al servicio de *todos* los trabajadores y sus organismos.

Desde esta perspectiva, hay que criticar la aceptación en la práctica de la transferencia de una parte del patrimonio sindical al Estado por parte de las direcciones de UGT y CCOO, así como de fórmulas que retrasen la devolución y no significa la *propiedad inalienable del patrimonio por las Centrales*.

Por la unidad sindical.

Nosotros luchamos por la libertad sindical, por el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y a constituir sus organizaciones sin ingerencia ni reglamentación del Estado, pero a la vez nos esforzamos porque ese derecho de los trabajadores revierta en la unidad sindical. La idea de crear un sindicato de clase que agrupe a todos los asalariados no surge de un razonamiento abstracto, está basada en la necesidad y aspiraciones de los trabajadores en todas sus luchas, en todo el Estado, durante la dictadura franquista y actualmente.

No existe ninguna razón que justifique la división sindical. Una Central Unitaria que funcionara democráticamente daría a la clase obrera una fuerza mucho mayor en la lucha contra la burguesía y por sus reivindicaciones y estimularía su afiliación. Pero a la vez, constatamos la consolidación de la división sindical, lo que convierte en un objetivo central el logro de la Unidad Sindical.

En esta batalla, hay que partir del sentimiento unitario de los trabajadores que las agresiones capitalistas y las luchas estimularán sin cesar. Hoy, dado el desarrollo y la importancia adquirida por las Centrales, los trabajadores ven que la Unidad Sindical pasa por la unidad de las Centrales, y la única forma realista de la unidad sindical estable y orgánica de la clase, la posibilidad de un sindicato unitario, sólo se entiende si las Centrales se unifican. Pero conseguir esto sólo será posible cuando los trabajadores sean capaces de imponer la unidad con su presión frente al sectarismo y los enfrentamientos crecientes de las direcciones sindicales reformistas. La batalla por la Unidad Sindical va a ser *dura y prolongada* porque el afianzamiento de algunas direcciones políticas y sindicales reformistas las hace anteponer el logro de su campo de influencia sindical al logro de la unidad de los trabajadores.

La dirección de UGT ha pasado a defender la tesis según la cual sería "natural" la división sindical por razones ideológicas: "existen sindicatos socialistas y sindicatos comunistas". La consecuencia lógica de esta posición es la dificultad de cualquier proceso unitario e incluso de la unidad de acción estable entre las Centrales, debido a sus "divergencias". La dirección de CC.OO., utiliza argumentos correctos cuando responde que un sindicato debe ser el instrumento unitario de todos los trabajadores -basado en funcionamiento democrático-, sin distinción de ideologías, y cuando afirma que la coordinación es posible sin condiciones; pero su práctica burocrática en el seno de CC.OO. y frente a los otros sindicatos, contradice sus argumentaciones y quita toda credibilidad a sus propuestas.

La batalla por la unidad sindical pasa hoy por la exigencia de apertura de discusiones entre todas las Centrales Sindicales con el objetivo de llegar a un CONGRESO DE UNIFICACION SINDICAL. En este camino, las tareas actuales más urgentes para nosotros son: *la unidad de acción y coordinación a todos los niveles, sin condiciones de todas las Centrales Obreras*. Hay que utilizar además las elecciones sindicales y la formación de los comités y consejos de em

presa, como órganos unitarios, para lanzar una ofensiva hacia la coordinación y unidad sindical.

Por la democracia sindical.

Para que un sindicato sea un instrumento útil en manos de los trabajadores, no basta trabajar por su crecimiento y organización, es preciso además conseguir que todos los afiliados participen democráticamente en su funcionamiento y en la vida sindical. Conseguir una gran *actividad sindical y la democracia interna* en los sindicatos son elementos que garantizan la vida y fines de las centrales. Es preciso denunciar la violación cotidiana de todos los principios de la democracia sindical en su funcionamiento actual.

Una central sindical debe ser el instrumento unitario de todos los trabajadores y trabajadoras, los jóvenes, los más diversos ramos y profesiones, nacionalidades y regiones, filiaciones políticas o ideológicas y opiniones... de ahí que su estructuración más adecuada sea la de una *confederación* de sindicatos que tienen su base en las secciones sindicales de empresa, la necesidad de una amplia *autonomía* de cada instancia sindical, la importancia de considerar la disciplina sindical necesaria como una *disciplina para la acción* (la lucha y la construcción del sindicato), compatible con la exigencia de las más diversas posiciones sobre cualquier tema, de las instancias sindicales, que se expresan incluso públicamente, pero sobre todo la necesidad de un *funcionamiento democrático*: funcionamiento que se concreta en la *libre discusión* de todos los temas con la expresión de todas las opiniones, la *mayor participación* posible de todas las instancias sindicales y los afiliados en la toma de decisiones, la *elección democrática* de todos los órganos y el derecho a su revocación. Todos estos principios, son generalmente aceptados por las direcciones de CCOO y UGT e incluso recogidos en sus estatutos, pero en la práctica son violados constantemente, cuando algún sector de afiliados se muestra disconforme con sus orientaciones y práctica sindicales.

A esta violación de los principios de la democracia sindical, las direcciones sindicales reformistas añaden su negativa intransigente al reconocimiento de todo derecho de formación de *tendencias o corrientes* de oposición sindical, porque temen que el desplazamiento a la izquierda de los afiliados, dé lugar a auténticos debates sindicales.

La batalla por la democracia sindical parte de la misma concepción del sindicato unitario que queremos construir. Necesariamente va a ser pluralista, como ya lo son en la práctica las actuales centrales sindicales y por ello incluyen la exigencia del derecho de tendencia. Es la única forma de hacer de los sindicatos organizaciones unitarias partiendo de la diversidad de posiciones que atraviesan la clase obrera. El derecho a agruparse en tendencias o corrientes debe admitir una cierta forma de estructuración de las mismas en el seno del sindicato y la posibilidad de utilizar los medios del mismo. Es decir: derecho a reuniones propias en cada nivel en que esta corriente se expresa (sección sindical, federación, unión...) para presentar sus posiciones como tal; derecho a que sus posiciones se divulguen en los órganos de expresión del sindicato internos e incluso externos; derecho a que se aplique la proporcionalidad en la composición de un órgano de dirección en función de los votos obtenidos. Pero a la vez por parte de cualquier tendencia o corriente sindical existe la obligación de actuar siempre en el sindicato y desde el sindicato, respetando su disciplina, estructuras y funcionamiento.

Las tareas en las centrales sindicales.

Es una cuestión decisiva el hacer de los sindicatos un instrumento de lu-

cha por el derrocamiento del capitalismo y una escuela de democracia obrera y socialismo.

Manteniendo en todo momento y en todas partes la bandera de la unidad sindical, nosotros no rechazamos en principio el trabajo en ningún sindicato de clase de los existentes donde militen miles de trabajadores a los que ganar para este programa. La razón por la que la mayoría de nosotros militamos en CCOO y UGT es porque estos sindicatos agrupan a la mayoría de los trabajadores afiliados y es en su seno donde se producirán los cambios decisivos en la conciencia de amplísimos sectores de trabajadores. No son las buenas intenciones revolucionarias ni las palabras las que determinan la eficacia de un sindicato, sino las relaciones que éste mantiene con la clase. Desde un pequeño sindicato, por muy revolucionario que sea, es muy difícil avanzar. Es precisamente desde las grandes centrales donde hoy puede aplicarse entre distintas secciones sindicales, uniones o federaciones, una práctica concreta que ayude a forzar a las direcciones a que la asuman también a nivel estatal.

Combatimos porque la inmensa mayoría de los trabajadores se organicen establemente en los sindicatos y defiendan la unidad sindical. En la medida en que esta unidad no se ha logrado, tratamos de ganar a los trabajadores para el sindicato al que pertenecemos, pero nos negamos a enfrentar a los sindicatos entre sí y mucho menos con los argumentos sectarios y demagógicos que utilizan las direcciones sindicales. No somos "neutrales" ante los aspectos progresivos que pueda contener la posición concreta ante cada hecho de una u otra central sindical. Apoyamos estos aspectos para extender la discusión entre los trabajadores y su desconfianza hacia las direcciones sindicales reformistas.

En todos los sindicatos en los que intervenimos queremos demostrar en primer lugar que somos sindicalistas de primera línea, que nos esforzamos en todas las tareas, y que ninguna diferencia de orientación, ninguna divergencia con la dirección son impedimento para demostrar en la práctica la plena dedicación a su construcción y fortalecimiento. Para ello emprendemos tareas como construir realmente las secciones sindicales de empresa, garantizando la vida sindical en las mismas, participando en la solución de los pequeños problemas cotidianos, dominar la legislación laboral y los problemas del sindicato...

Combinamos este trabajo con la formulación de propuestas e iniciativas en el seno de los organismos sindicales sobre los problemas del momento. Buscamos que sean asumidas por la mayoría de los afiliados, secciones sindicales, federaciones, uniones..., para que las defiendan y pongan en práctica. En ocasión de debates más generales (congresos, plenos, acontecimientos extraordinarios,...) nuestras alternativas se traducirán en propuestas capaces de introducir el debate sobre la orientación entre todos los afiliados.

Creemos que las iniciativas concretas y las propuestas más globales en ciertos momentos, son la forma actual de realizar un trabajo de tendencia o corriente, que podrá ir adquiriendo formas más audaces y estructuradas a medida que crezcan las posiciones de izquierda entre los afiliados.

Todo este trabajo excluye cualquier perspectiva sectaria contra los partidos reformistas, contra los trabajadores que creen en ellos. Por el contrario intentaremos ganarnos a éstos para nuestras propuestas y desarrollar la unidad de acción entre los partidos obreros para transformar y consolidar los

Archivo Histórico e impulsar la acción reivindicativa.

Los consejos y comités de fábrica

17

En la lucha bajo la dictadura, los trabajadores aprendieron el valor de la unidad y la democracia obrera a través de la práctica de las Asambleas y las representaciones elegidas y controladas por ellas.

Con la conquista progresiva de las libertades sindicales, centenares de miles de trabajadores han comprendido el valor de la organización permanente para la defensa de sus intereses y han pasado a afiliarse a los sindicatos.

Sin embargo, esta afiliación se ha dado en un marco de división sindical, cuando los trabajadores habían aspirado durante largo tiempo a la unidad. Esto ha estimulado el deseo desde el primer momento de continuar la práctica unitaria y democrática de las Asambleas y las representaciones elegidas y controladas por ellas. De ahí que en numerosas empresas, junto al crecimiento de la afiliación, los trabajadores hayan pasado a construir y estabilizar *organismos unitarios de representación basados en las Asambleas*.

Estos organismos tienen así un doble valor:

De un lado, aunque no significan el logro de la unidad sindical ni siquiera en el marco de la empresa -siguen existiendo secciones sindicales separadas-, tienden a *unificar la actividad sindical* y tienen la ventaja de incorporar a ésta junto a los afiliados a las centrales, a los no afiliados.

De otro, constituyen en general organismos contruidos con la participación activa de todos los trabajadores, y su funcionamiento está basado en esta participación a través de la Asamblea. En este sentido, son *organismos de autoorganización*, que el desarrollo de sus tareas -con el impulso de las luchas y el avance de la conciencia-, puede convertir en auténticos *consejos de fábrica*: es decir, organismos de poder de los trabajadores primero en el seno de la empresa, el ramo, etc. después en el seno de toda la sociedad, oponiéndose al poder burgués y sus instituciones, y prefigurando la democracia obrera en que deberá basarse un Estado Socialista.

Las direcciones sindicales reformistas, miran a estos organismos con gran desconfianza, y prefieren la seguridad que les da el control y la limitación de la democracia que imponen en los aparatos sindicales a la democracia obrera libremente ejercida a través de las Asambleas y los consejos y comités. Pero las direcciones reformistas saben también que no se pueden oponer frontalmente a esta tradición y aspiración del movimiento obrero.

La burguesía teme mortalmente este tipo de organismos. Pero consciente de la imposibilidad de enfrentarse radicalmente al movimiento obrero, y de la dificultad de las direcciones sindicales reformistas para evitar su surgimiento y desarrollo, ha preferido encajar esta realidad como un mal menor, pero intentando *reglamentar y limitar estas formas de representación obrera*.

El reconocimiento por la burguesía del derecho de los trabajadores a construir consejos y comités en las empresas, de una serie de derechos y garantías en su funcionamiento y la celebración de unas elecciones sindicales para formarlos, a pesar de todas las limitaciones que pueda contener la ley, es una importante concesión arrancada por el movimiento obrero.

En este marco, la consolidación de los consejos y comités que ya existen, su formación en muchas otras empresas, su generalización a través de las elec

ciones sindicales es una tarea central del movimiento obrero que debe suponer un enorme refuerzo de su grado de organización para hacer frente a los planes y proyectos de la burguesía.

¿Cuál es nuestra alternativa?

Un decreto del Gobierno sobre la acción sindical en las empresas debería reconocer el derecho de los trabajadores a construir este tipo de organismos así como las secciones sindicales de las centrales, fijar los derechos y garantías mínimas que deberían serles reconocidos en todas las empresas. A los trabajadores y a las centrales sindicales corresponde decidir sobre sus tareas, estructura, forma de elección y funcionamiento. Sin embargo, las direcciones de CC.OO. y UGT, en lugar de defender esta concepción frente a toda intromisión gubernamental, han hecho del Gobierno el árbitro de sus diferencias. Cualquiera que sea el resultado final de esta situación, repercutirá en contra de los trabajadores. Desde hoy las *Asambleas de trabajadores deben defender su soberanía* en lo que corresponde al mantenimiento o refuerzo de los organismos existentes y formas de elección a partir de ahora de sus representantes. (Cuando salga la normativa electoral, habrá que completar esto con una crítica de sus aspectos negativos).

¿Cuál es el papel y tareas que deben cumplir estos consejos y comités?

Nos pronunciamos contra la oposición que tanto las direcciones reformistas como las corrientes ultraizquierdistas de tipo consejista, pretenden descubrir entre los consejos y comités y las centrales sindicales y sus secciones. Para nosotros, el consejo o comité es la representación a nivel de la empresa de todos los trabajadores. Las secciones sindicales, son el lugar de agrupamiento de aquellos trabajadores que han decidido dar el paso de adquirir un grado de organización permanente. Los consejos y comités representan consecuentemente un nivel de representación superior, pero que sólo podrá adquirir todo su valor si la fracción más consciente de la empresa, que representan en general los trabajadores afiliados, se convierte en su defensora y animadora.

Hay que trabajar por convertir a los consejos y comités en el lugar de unificación de la actividad sindical en la empresa: el consejo o comité debe asumir la *actividad cotidiana de defensa de los intereses de los trabajadores, la elaboración en relación con la Asamblea de las plataformas y planes de lucha, su preparación y dirección, la negociación con los patronos bajo control de la Asamblea*. Querer que esta última función quede cada vez más en manos de las secciones sindicales y defender para ello que los trabajadores deban decidir sobre ello en cada ocasión mediante un método tan ajeno a la democracia en las empresas como es el referéndum, como propone la dirección de UGT, nos parece inaceptable.

Para cumplir estas tareas, el comité o consejo de empresa deberá tener una intensa vida propia, en estrecha relación con las Asambleas y con la participación del máximo número de trabajadores de la empresa en comisiones de trabajo o para asuntos concretos. Para ello debe contar con todos los medios materiales que lo garanticen: horas retribuidas para sus miembros, local, derechos de avisos, información y publicaciones, medios financieros.

Que todo ello sea asumido por el consejo o comité de empresa, no resta importancia al papel de las secciones sindicales ni impide que tengan una gran actividad. Las secciones sindicales deben aportar al comité o consejo la *discusión y las propuestas constantes de los afiliados, la solidaridad y el punto de vista de los centenares de miles de trabajadores de la central, la for*

mación de sus miembros, la asesoría jurídica, económica, etc. Por esto es vital que funcionen regularmente, y cuenten con los derechos y los medios apropiados para ello: local, delegados sindicales con horas retribuidas, prensa e información, afiliación, reunión, recaudación de cotizaciones...

En general, es positivo que como una forma más de asegurar la relación estrecha que debe existir entre los consejos y comités y las secciones sindicales de empresa, asistan a sus reuniones algunos representantes de éstas en tanto que tales, con voz y sin voto.

Pero las tareas sindicales de los consejos y comités de empresa no tienen que reducirse al marco de la empresa. Todas las tareas asumidas a nivel de empresa, pueden también ser asumidas a nivel de ramo o sector por una coordinación de los consejos o comités de las diferentes empresas. La burguesía se opone a ello, las direcciones reformistas en general se resisten y sólo la de CC.OO. defiende este derecho de forma "transitoria" en combinación con las representaciones sindicales. Y sin embargo, la representación de una coordinación de los consejos o comités basada en las Asambleas de fábrica es superior a una representación exclusiva de las centrales, pues abarca a todos los trabajadores, tanto sindicados como no sindicados. Será necesario luchar porque en combinación con las representaciones sindicales y respetando la soberanía de las Asambleas, éstos asuman un papel cada vez más importante en estas tareas a todos los niveles.

Como resultado de todo ello, los comités y consejos pueden jugar un papel muy importante en el camino hacia la unidad sindical, demostrando que es posible la existencia de organismos sindicales unitarios donde sobre la base de un funcionamiento democrático pueden convivir las distintas corrientes sindicales.

Los comités y consejos, como representación de todos los trabajadores, son los mejores órganos para abordar las tareas de control obrero. La burguesía opondrá su resistencia a ello y presionará para obtener su colaboración en la marcha capitalista de la empresa. Las direcciones sindicales reformistas hablan a menudo de control obrero, pero confundiéndolo conscientemente con la "participación" de los trabajadores en los asuntos capitalistas o la aceptación de "pequeños pactos sociales" en las empresas. Hay que luchar por el derecho de los trabajadores a controlar la contratación, la clasificación y la formación profesional, las condiciones de trabajo en todos sus aspectos: seguridad e higiene, ritmos y métodos de trabajo, la contabilidad y la política económica de la empresa (situación jurídica, inversión, actividad...), lo que significa el derecho a fiscalizar todos los aspectos de la marcha de la empresa y a suspender o vetar las decisiones capitalistas que no sean aceptadas por los trabajadores. En las empresas nacionalizadas o públicas, hay que exigir el control obrero de toda su gestión a través de los consejos o comités.

Pero tampoco en este terreno los consejos y comités tienen que limitarse al marco de la empresa. Coordinados territorialmente y junto a las centrales sindicales, organizaciones populares, etc. pueden y deben abordar todos los problemas que afectan a la vida de los trabajadores: control obrero de la gestión municipal, de los centros de enseñanza, de los centros de la Seguridad Social, de los precios... e intervenir en general en todos los temas políticos.

Sin embargo, el papel y carácter de estos comités y consejos no está garantizado. La burguesía presionará por convertirlos en simples instrumentos de colaboración, ponerlos bajo el control de las direcciones sindicales re-

formistas limitando la autoorganización o bien negándose a reconocer su papel intentando apoyarse en éstas. Las direcciones sindicales reformistas intentarán poner límites a su desarrollo y el de sus tareas o controlarlos y subordinarlos. De esta forma, estos consejos y comités estarán amenazados por el peligro de "vacíarse" de contenido o de burocratizarse. En este contexto, su futuro dependerá en gran parte de la capacidad de defender desde su interior y desde las centrales sindicales, una orientación correcta que se apoye en la evolución de las luchas y la conciencia. La batalla por mantener y reforzar su representatividad a través del control de las Asambleas, el ejercicio del derecho de revocación, su ampliación en los momentos de lucha, es la mejor garantía contra todos estos peligros.

¿Cómo deben ser y funcionar estos consejos y comités?

El Gobierno quiere restringir al máximo el número de representantes, dificultar las Asambleas, el control y la revocación de los elegidos por los trabajadores.

Los trabajadores deben elegir *consejos amplios*, para garantizar la mayor representatividad, y elegir en su seno un comité más restringido para hacer eficaz el funcionamiento.

La forma de representación que mejor asegura la relación estrecha de los representantes y los trabajadores es su *elección por unidades de producción*, (taller, sección, oficina, tajo...), aunque en las empresas o centros pequeños sean elegidos por el conjunto de trabajadores.

El funcionamiento debe ser *público y abierto*, basado en el respeto a la soberanía de las Asambleas de empresa o de talleres, secciones, etc., y procurando incorporar al máximo número de trabajadores a todas las tareas a través de las comisiones de trabajo o para asuntos concretos.

La *revocabilidad* debe poder ser ejercida en todo momento sin más condición que la voluntad mayoritaria expresada en Asamblea de los que han elegido un representante.

¿Cómo deben ser elegidos?

La intervención del Gobierno decretando las normas, y la actitud de las direcciones de CC.OO. y UGT amenazan en convertir toda elección de delegados o representantes en un enfrentamiento entre centrales ajeno a los objetivos de los trabajadores.

La elección de los consejos y comités debe ser, por el contrario, la ocasión de abrir una discusión empresa a empresa y entre todos los trabajadores sobre: *las medidas y plataformas con que hacer frente a las consecuencias de los planes de austeridad capitalistas y la negociación de los convenios, el tipo de consejos y comités a poner en pie para ello y su papel, la necesidad de la unidad de acción sindical en el camino hacia la plena unidad.*

Las secciones sindicales de empresa deben abrir una discusión entre ellas sobre estos puntos y presentarlos al conjunto de los trabajadores. A la Asamblea de los trabajadores le corresponde decidir sobre el consejo o comité, la plataforma, las medidas unitarias a poner en pie. En el marco de esta colaboración entre las centrales tiene una importancia particular las iniciativas de los jóvenes y -especialmente-, de las mujeres. Reuniones unitarias de las afiliadas a las distintas centrales y abiertas a las trabajadoras de la empresa deben discutir los puntos reivindicativos que afectan a las mujeres que deben estar contenidos en las plataformas, la forma de concienciar a los trabajadores sobre la importancia de que la representación obrera se acerque y re-

fleje lo más posible la proporción de trabajadoras en la empresa, candidatas a incorporar a las listas.

La dirección de UGT defiende su elección mediante un sistema de listas cerradas y proporcionalidad, la de CC.OO. mediante listas abiertas completas y proporcionalidad.

Hay que defender un sistema de *listas abiertas y proporcionalidad*. Listas abiertas, porque es absurdo pretender hacer optar a los trabajadores entre uno u otro sindicato o las listas de independientes: la función del Consejo o Comité es reunir en su seno a los representantes libremente elegidos, pertenecan a una u otra central o a ninguna. Listas no necesariamente completas, porque hay que defender el derecho de presentarse a la elección de cualquier trabajador sin que ello suponga tener que presentar una candidatura completa alternativa a las que ya existen. Proporcionalidad en el recuento de votos, porque es justo que cada candidatura esté representada en el consejo o comité en función del apoyo que haya recibido, ya represente una central sindical una posición particular, etc.

En todos los lugares donde la discusión unitaria lo haga posible, hay que procurar la *elaboración de una lista con todas las candidaturas* y sus apoyos, realizando tras la votación el recuento proporcional.

En algunas empresas ha surgido la aspiración a realizar listas conjuntas de centrales sindicales. Estas listas conjuntas pueden jugar un papel positivo cuando se llegue a acuerdos sobre una plataforma de clase, cuando no se trate de marginar con ella a ninguna posible minoría y, sobre todo, cuando haya que hacer frente a antiguos verticalistas o amarillos o favorecer la presencia sindical en el consejo o comité de una empresa con todavía una baja afiliación.

Desde las secciones sindicales en que se milite hay que trabajar sin descanso por llevar estos criterios a la práctica, logrando que adopten una posición de refuerzo y desarrollo de los comités y consejos, hacia la unidad de acción y unidad sindical y de respuesta a los planes de la burguesía. Cuando la discusión en su seno dé lugar a posiciones diferenciadas sobre estos temas hay que defender el derecho a ser tenidas en cuenta en las propuestas, candidaturas, etc, las posiciones de minoría. Ningún argumento de disciplina sindical puede oponerse a la necesidad de que los Consejos o Comités representen abiertamente a todos los trabajadores, incluso a aquéllos que militan e identificándose con una central no comparten en un momento dado sus posiciones mayoritarias.



Las mujeres y el trabajo sindical

Aunque consideramos que el conjunto de la problemática de la mujer trabajadora debe estar inserta en las alternativas generales del movimiento obrero, teniendo en cuenta el retraso en asumir esta problemática por el conjunto del movimiento obrero y sindical, vemos la necesidad de presentar esta resolución.

1.-Hasta ahora, una de las carencias más significativas del movimiento sindical es su escasa preocupación por los problemas específicos de las mujeres trabajadoras. Esta falta de preocupación, tiene consecuencias graves en el conjunto de la actividad sindical.

1. Porque de esta forma las Centrales Sindicales no luchan consecuentemente contra una de las manifestaciones de división de la clase obrera, al no considerar a las mujeres trabajadoras como parte integrante con los mismos derechos que el resto de la clase, no teniendo en cuenta de forma sistemática que reciben salarios más bajos que se justifican como un salario de ayuda provisional y complementario.

2. Porque se las considera, por parte de los patronos como trabajadoras eventuales, siendo una mano de obra que sufre más directamente las crisis económicas inherentes al capitalismo, con el índice de paro más alarmante.

3. Porque se considera normal que no exista ninguna formación profesional inicial para las mujeres, condenándolas a no tener acceso a puestos de trabajo cualificados.

4. Por último, porque después de su jornada laboral en las empresas tienen que continuar trabajando en su casa debido a la falta de Servicios Sociales, lo que les lleva a realizar una doble jornada laboral.

11.-Esta situación de marginación objetiva y subjetiva de las mujeres trabajadoras repercute directamente en la fuerza de las organizaciones sindicales. Es esta situación la que explica la débil tasa de sindicación en sectores como textil, alimentación, comercio, etc, donde el grueso de la clase obrera es está constituido por mujeres.

De esto se deduce que el reforzamiento sindical requiere un trabajo específico sobre la problemática de las mujeres trabajadoras.

111. Finalmente, a la débil tasa de sindicación de las mujeres trabajadoras, se une su escasa participación en la vida regular del sindicato, su casi nula representación en los órganos de dirección.

En consecuencia, las organizaciones sindicales no deben contentarse simplemente con incluir en sus plataformas una serie de reivindicaciones referidas a las mujeres trabajadoras, sino que, para asumir consecuentemente la lucha contra esta opresión específica deben dotarse también de los medios organizativos necesarios para que las mujeres trabajadoras tengan un papel activo en la lucha por la emancipación de la clase obrera.

1V.- La crisis social global que atraviesa el capitalismo en el Estado español origina que la toma de conciencia actual de las mujeres trabajadoras tenga dos vertientes:

- la toma de conciencia como parte integrante de una clase
- la toma de conciencia de su discriminación como mujer.

Este proceso combinado de toma de conciencia, se traduce hoy en el seno de

los sindicatos y en el conjunto de las organizaciones de la clase obrera en una exigencia cada vez más fuerte de las mujeres para que éstos asuman la lucha contra todos los aspectos de su opresión (en el trabajo, en la familia), y se potencien todos los medios que les permitan organizarse para jugar un papel protagonista en esa lucha.

Es a esta exigencia a la que deben responder las Comisiones Sindicales Mujer, tanto en las Centrales Sindicales, como en los Consejos de Delegados.

V.- Las Comisiones sindicales Mujer deben cumplir dos funciones:

-Hacer asumir al conjunto de los trabajadores, Consejos y sindicatos la lucha contra esta opresión específica y la lucha contra esta opresión específica y la sobreexplotación.

-Convertirse en el lugar donde las mujeres trabajadoras se afirmen de forma colectiva para poder tener el peso real que les corresponde, en la empresa, en la rama y en el seno del sindicato.

Por lo tanto luchamos por:

-La organización de Comisiones sindicales Mujer a todos los niveles.

-Potenciar las asambleas o reuniones amplias de mujeres trabajadoras a todos los niveles, como único medio de discusión colectiva de sus objetivos.

-Su mayor presencia en los órganos de dirección de las organizaciones del movimiento obrero (centrales sindicales, Consejos...).

-Que las mujeres sindicadas, de esta forma, puedan jugar un importante papel en la elevación del nivel de conciencia de las mujeres trabajadoras potenciando su autoorganización, esta tarea es fundamental, dados el débil grado de sindicación de las mujeres, el retraso de las organizaciones del movimiento obrero en asumir este tema y la situación actual de división sindical.

VI. Como idea general, en las plataformas que potenciamos debemos incluir es tos ejes, teniendo en cuenta que es necesario concretarlas y completarlas en función de las particularidades de los ramos y sectores:

*POR LA INDEPENDENCIA ECONOMICA DE LAS MUJERES:

-Derecho al trabajo. No al paro femenino. No a los despidos por ser mujeres, (embarazos, etc.).

-A trabajo igual salario igual.

-Formación Profesional preferencial para las mujeres a cargo de la empresa. Atención especial a las mujeres jóvenes.

*CONTRA LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO:

-Servicios sociales colectivos (guarderías, comedores, etc.) a cargo de la empresa o del Estado.

*POR UNA SEXUALIDAD MAS LIBRE:

-Revisión médica cada seis meses a cargo de la empresa por un ginecólogo, re cetando anticonceptivos a todas las mujeres que lo soliciten.

-Información sexual a cargo de la Seguridad Social o de los comités de segu ridad e higiene, etc.

*CONTRA LA VIOLENCIA QUE SE EJERCE CONTRA LAS MUJERES:

-Derecho de sanción a encargados y jefes por el Consejo sindicato, etc, a par tir de denuncias de abusos sobre las mujeres trabajadoras.

Los jóvenes y el trabajo sindical

Los aprendices y jóvenes obreros somos víctimas de una doble explotación y opresión. Por una parte, estamos oprimidos por la ideología de la burguesía y sus instituciones (escuela, familia, iglesia, ejército...) en tanto que somos jóvenes. Por otra, como trabajadores, sufrimos la explotación y la rapiña capitalistas, incluso de una manera más acentuada que el resto de trabajadores, pues en los centros de trabajo se reproducen todas las formas autoritarias y de marginación que la burguesía impone a los oprimidos. Así, nos encontramos con una legislación laboral que discrimina a los jóvenes de una manera grave, con unas condiciones pésimas de salario, con unas condiciones de trabajo dominadas por un autoritarismo extremo de los jefes, etc. A lo largo de la historia son muy pocas las experiencias sobre el trabajo sindical de los jóvenes, estando acentuada esta deficiencia por la despreocupación general de los sindicatos obreros por la problemática del joven trabajador. Hoy, estas deficiencias son superables en tanto que las Centrales obreras empiezan a mostrar una mínima preocupación por el tema y por otra parte porque los jóvenes tenemos hoy una base para empezar un trabajo para la asunción por todos los trabajadores de nuestra problemática y la lucha por nuestras reivindicaciones.

Un punto fundamental de nuestro trabajo es la lucha por la abolición del conjunto de la legislación laboral que discrimina y oprime a la juventud trabajadora y en especial a los aprendices, cuya situación está caracterizada por unos retrógrados contratos de aprendizaje cuya supresión reivindicamos, exigiendo que sean sustituidos por un nuevo estatuto del aprendiz que debería recogerse en el Estatuto de Derechos del Trabajador y cuyas líneas generales son: a) Fijos a los 15 días (como para el resto de trabajadores); b) A igual trabajo igual salario, sin discriminaciones de sexo o edad; c) Mayoría de edad laboral, para ambos sexos, a los 16 años, lo que implica capacidad jurídica para firmar y rescindir contratos, interponer demandas... sin necesidad de la patria potestad; d) Contra la separación del trabajo y el estudio y en la perspectiva de una enseñanza polivalente hasta los 18 años para todos, con 4 horas de trabajo y 4 de estudio pagadas íntegramente como 8 de trabajo.

Además del punto de la legislación, tenemos otros ejes importantes de lucha contra la situación de los jóvenes obreros en su conjunto: exigir el 100% del salario durante el servicio militar, con cargo al Estado, así como el derecho al mismo puesto y en las mismas condiciones una vez finalizado aquél.

Respecto a la formación profesional, debe existir un control de la misma por parte de las Centrales Sindicales; así como exigir el libre acceso de la mujer a todas las ramas.

Todas estas reivindicaciones son hoy urgentes, pero más lo es todavía la solución al paro juvenil. Según datos de la OCDE de los 7 millones y pico de parados en Europa, más del 42% son jóvenes de menos de 24 años; en el Estado español y según cifras del INE, ese porcentaje llegaría casi al 50% del millón y medio de parados actual. Ante esta situación, además de exigir el control de la contratación en las empresas por los trabajadores, sin discriminaciones de sexo o edad, exigimos también la inclusión en el seguro de desempleo de todas las personas de más de 16 años que soliciten un puesto de trabajo, sin más requisitos que la propia solicitud.

Archivo Histórico reivindicamos la colocación inmediata al nivel de cualificación adquirida en las escuelas de Formación Profesional.

Pero pensamos que además de estas medidas, serían injustas otras que intentando paliar el paro juvenil, desfavorecieran al resto de parados: es por esto por lo que vamos a luchar con el resto de trabajadores en los organismos de parados y vamos a exigir soluciones globales al paro, es decir, reducción de la jornada de trabajo, sin disminución del salario real, para que el trabajo se reparta entre todos y no haya despidos.

Para defender estas reivindicaciones, así como las comunes a todos los trabajadores, hemos de estar en las Centrales Sindicales Obreras, porque ahí está nuestro sitio, luchando por las reivindicaciones obreras junto a nuestros compañeros de clase. Es por esto por lo que llamamos a todos los jóvenes trabajadores a su afiliación a las Centrales, sobre todo a las grandes Centrales de los Trabajadores, es decir a CC.OO. y UGT.

Hemos de tener en cuenta que el inicio de nuestro trabajo va a ser el vencer a todos los trabajadores sobre nuestra problemática, haciendo que la asuman. Justo por esto, debemos potenciar la asunción por los sindicatos de nuestras plataformas reivindicativas, así como impulsar la presencia de jóvenes en todas las estructuras, bien de dirección o de trabajo, de las Centrales Sindicales Obrera, creando Vocalías de Juventud en las ramas, a nivel provincial, local, etc. El papel de estas vocalías, además de representar a los jóvenes, es el de coordinar el trabajo específico de todos los jóvenes sindicados. Hoy podemos iniciar este trabajo siguiendo el ejemplo de CCNO de Navarra donde hay una representación en el Secretariado provincial y además se desarrolla un intenso trabajo a nivel de ramo, localidad, etc.

Además, vamos a impulsar por una parte las reuniones de jóvenes en las empresas para discutir nuestra problemática y reivindicaciones cara a los convenios. Y por otra, de gran importancia, la unidad de acción intersindical de todos los jóvenes trabajadores.

Finalmente y cara a las próximas elecciones sindicales, es necesario que impulsemos la inclusión de nuestra plataforma reivindicativa en el programa electoral, así como la presencia de los jóvenes en las candidaturas de los sindicatos. Una cuestión importante es exigir que puedan votar todos los trabajadores, cualquiera que sea su edad y cualquiera que sean sus condiciones de trabajo.



