

Comisiones
Obreras

SEVILLA

Abril 1972

SUPLEMENTO DE

Realidad

SOBRE EL "DOCUMENTO SECRETO" SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO

Efectivamente, las directrices del documento "secreto" del Ministerio de Trabajo, se están llevando a la práctica: El Sindicato deniega asambleas, como en el caso de CASA e HISPANO AVIACION, los parados del Metal y la Construcción, ABONOS SEVILLA o ASTILLEROS, etc.

La policía está sincronizada con Sindicatos y Delegación de Trabajo para cortar los conflictos en sus inicios, como lo demuestra el caso de la huelga de los portuarios o el de los parados. Por otro lado las maniobras del Sindicato se multiplican para que se firmen los convenios en la fase de negociación sin llegar a la ruptura y a la Norma, como lo prueban los intentos en Construcción, Astilleros, etc. Estas medidas en unos casos tienen éxitos para ellos, en otros no. Por ejemplo, los compañeros de Abonos Sevilla, cuando le deniegan la asamblea en Sindicatos, la hacen a la salida de la fábrica; en el caso de los parados, cuando la policía detiene a 4 de ellos, se produce una inmediata respuesta del Metal, la Construcción y de los estudiantes y éstos detenidos son puestos en libertad; por último, a pesar de los fuertes intentos y maniobras verticalistas, el convenio de la Construcción, fue a Norma de Obligado Cumplimiento.

Pero con ser esto interesante, lo que queremos decir es que el contenido de ese documento, no debe cogernos de sorpresa ni parecernos nuevo. Esas medidas que ordena siempre han existido, son tan viejas como el mismo Régimen y su Dictador. En estos años de lucha, ¿cuantas asambleas han denegado? ¿en cuantos conflicto ha intervenido la policía en defensa de los intereses capitalistas? ¿el Delegado de Trabajo, el de Sindicatos, y las Magistraturas al servicio de quienes han estado?... Ese documento es simplemente una recordatoria, una especie de aranga, en unos momentos en que la desmoralización en las instituciones del Estado es evidente. Es decir, que los posibles éxitos que esa política pueda tener en un momento u otro, en una empresa o rama, se debe no a su (Sigue en Pág. 2)

novedad o "sutileza", sino más fundamentalmente la posible falta de fuerza o experiencia de la vanguardia obrera, en cada lugar concreto de trabajo. Por ello creemos conveniente aclarar algunas cosas:

CONVENIOS Y NORMAS.— Desde que se instauró la Ley de Convenios, estos han sido aprovechados por la Clase Obrera para mejorar su situación económica y social en las empresas y como medio para desarrollar su conciencia de clase en múltiples aspectos, como pueden ser, la necesidad de reunirse, de la unidad, la comprobación de la nulidad del Sindicato Vertical, de la imposibilidad de resolver sus problemas en el marco del Régimen actual, etc. La discusión de cada convenio ha sido y es sinónimo de movilización y de lucha de los trabajadores

Cuando esta lucha ha estado bien organizada, se ha conseguido importantes mejoras en la mesa de negociación, o el Convenio ha terminado en Norma al ser imposible el acuerdo entre las peticiones obreras y las migajas e imposiciones de la patronal. Esto significa que el Delegado de Trabajo, dicta unas normas provisionales que regulen las relaciones laborales. Salvo en muy raros casos, estas normas han supuesto cuando menos, lo que ofrecían los empresarios en la fase de negociación, y es lógico que sea así, ya que el Delegado no va a cargar con la responsabilidad él sólo, de ser el que rebaje las condiciones laborales. Además yendo a Norma, no sólo queda salvada la dignidad obrera, y en primer lugar la de los representantes sindicales, sino que queda la puerta abierta, para iniciar legalmente en cualquier momento nuevas deliberaciones.

Siendo esto así, no comprendemos como aún hay trabajadores que temen llegar a la Norma, cayendo en el juego verticalista es a los altos funcionarios del Sindicato Vertical principalmente a los que les interesa que haya "acuerdo y armonía" entre patronos y obreros, porque si no; para qué están ahí; pe-ligran sus fabulosos sueldos y prevendas, sus dietas y hurtos legalizados. A ellos les interesa mucho que el Sindicato de la "armonía de intereses" perviva, a los trabajadores, ¡no! Esa es la razón por la que insisten tanto y quieren hacer aparecer la Norma como un fantasma terrorífico para los obreros.

También notamos en estos últimos meses, que sólo damos asambleas e iniciamos algún movimiento cuando aparecen las deliberaciones del Convenio. Una vez firmado éste o dictada
(Continúa en Pág. 3)

la Norma aún en contra de nuestros intereses, vuelve una calma "chicha" incomprensible. ¿qué pasa? ¿es que los Convenios o Normas satisfacen todas las reivindicaciones, ni siquiera las más elementales? ¿es que consideramos que estos son una especie de códigos de honor inviolables, que una vez concluidos, hay que esperar uno o dos años para su revisión?

Debe quedar claro, que la Ley de Convenios fué una Ley impuesta por el Gobierno sin nuestra participación, por tanto en contra nuestra. Que la Norma es una doble imposición y revisable legalmente cuando queramos. Que los Convenios no satisfacen nunca nuestras peticiones, por lo que siempre tendremos reivindicaciones pendientes que reclamar. Que esto es aún más evidente en el caso del salario, pues cada día es más insuficiente y vá muy por detrás de las subidas de los precios.

El Convenio es un medio y un momento de nuestra lucha permanente contra el sistema de explotación que padecemos, que hay que saber aprovechar sin que nos amarre en sus plazos y en sus normas. En cuanto podamos hay que romper contra él, exigiendo aumentos salariales y otras cosas específicas de cada centro de trabajo. Y en ello no hay ninguna contradicción ni es una teoría sacada de la manga; ahí tenemos las huelgas en Cataluña, Euzkadi, Asturias, Madrid, etc.; en todas ellas, se estan planteando con Convenios y sin Convenios, aumentos salariales de 2.500 pts. sin distinción de categorías. Pero aquí mismo en Sevilla, es que no nos acordamos de la 1ª huelga general de la Construcción; esta se hizo, exigiendo 50 pts. diarias de aumento en plena negociación del Convenio. ¿Y la huelga del 70 de los viticultores de Sanlúcar de Barrameda?..

En unos momentos de gran penuria económica, en que el salario adquiere tanta importancia, HAY QUE DESTACAR EL AUMENTO SALARIAL DEL PROGRAMA REIVINDICATIVO QUE SE TENGA ELABORADO, Y LUCHAR POR EL DECIDIDAMENTE, ANTES DEL CONVENIO, DURANTE SUS DELIBERACIONES Y DESPUES DE SU CONCLUSION; SIEMPRE DEBER--
LOS TENERLO PRESENTE.

Aunque debemos simultanear esta reivindicación con otras específicas, y en cada instante propicio, estas, con la lucha general de la Clase Obrera por la Libertad y la Democracia.

PAPEL DE LOS CARGOS SINDICALES REPRESENTATIVOS.— Hemos estado acostumbrados en Sevilla, desde las Elecciones de 1.966 a que los cargos sindicales a nivel de empresa, incluso a nivel de ciertas ramas, fuesen los más representativos de los trabajadores, es decir, que

coincidían plenamente con la vanguardia de cada lugar, era la vanguardia. Esto ha sido altamente positivo y ahí están las luchas desarrolladas para atestiguarlo; pero en las últimas elecciones parciales, debido a las condiciones represivas que las precedieron y a las existentes durante su celebración, nuestros esfuerzos estuvieron centrados en mantener a los pocos cargos sindicales representativos que quedaban y en elegir cuando menos, a compañeros que reuniesen unas mínimas condiciones de honestidad, aunque no tuviesen la suficiente experiencia ni una comprobada firmeza. Entre otras cosas, se trataba de que el enemigo no ocupase los puestos vacantes con esquiroleros y vendidos. A los elegidos ya los ayudáramos, dábamos entonces, esclareciéndoles los problemas, traspasando les experiencias y lo que es más importante, creando fuertes comisiones de empresas y ramas que junto con ellos formasen una vanguardia capaz de dirigir y encabezar a los trabajadores.

Es en éste trabajo en el que andamos más atrasados y las consecuencias se hacen sentir. Así observamos cómo en algunas empresas los enlaces y jurados inician asambleas informativas, incluso encabezan concentraciones, marchas y paros cortos, pero cuando llegan momentos cruciales en que las decisiones suponen más serios compromisos, las acciones se paralizan y dan paso a acuerdos y negociaciones con la patronal, que no corresponden con los intereses de los trabajadores, dándose el caso de firmar acuerdos a espaldas de éstos, los trabajadores faltos de orientación no saben qué actitud tomar

hay que hacerles ver a estos enlaces y jurados su error pacientemente y llegado a casos extremos desemmascararlos ante los trabajadores. Hay que hacerles ver que tienen que contar con la opinión de éstos reunidos en asambleas, máxime en los momentos que hay que tomar decisiones importantes; que su representatividad la tienen que poner a prueba todos los días, defendiendo dignamente a sus compañeros. Pero lo más importante para nosotros está en acelerar la formación de Comisiones amplias en todos los centros de trabajo, que junto a los enlaces dignos, sepan hacerse receptores y dirigentes de las aspiraciones obreras más acuciantes, sin debilidad ni abandono.

PROFUNJIZACION DEL MOVIMIENTO OBRERO.- Ya hemos hablado y es crito en anteriores ocasiones, sobre la necesidad de que los trabajadores sean cada día más consciente, más participantes activos no solo en las acciones, sino en la elaboración de ellas, en la discusión de todos los problemas que nos afectan económicos y políticos. Pero esto (Sigue en Pág. 5)

no se consigue con sólo decirlo, hay que tomar las medidas prácticas adecuadas a tal fin y hasta ahora, o ni se toman o se hacen muy debilmente.

Para ello, tenemos que agrupar en cada lugar a los trabajadores más conscientes y dignos con cargos sindicales y sin ellos y lo haremos empleando todos los procedimientos, hablando individualmente con ellos, aprovechando las reuniones y asambleas para que los trabajadores los elijan, formando comisiones para tareas o reivindicaciones concretas, etc. El problema está en que, al mismo tiempo que formamos núcleos estables y cada vez mejor organizados, alrededor de estos debe haber múltiples comisiones que aunque sólo actúen en instantes concretos, sin embargo sirvan para gozar de una mayor cobertura de cara a la acción y vayan impregnando de responsabilidad colectiva, a un mayor número de trabajadores cada día.

Las Comisiones Obreras son un movimiento, y como tal deben tener una gran agilidad en su organización; y una participación activa y constante de todos los trabajadores en la elaboración y puesta en práctica de sus decisiones. Por eso concedemos tanta importancia a las asambleas. Estas deben pasar de ser informativas y decisorias para convertirse además de eso, en órganos deliberantes donde los trabajadores discutan y opinen sobre todos los problemas de dentro de la fábrica o taller y de fuera de ella, de la sociedad en su conjunto. **TENEMOS QUE HACER UN GRAN ESFUERZO EN ESTE SENTIDO.** Así maduraremos más cualquier acción, profundizaremos más en la participación y movilización de todos los trabajadores, hasta de los más retrasados y remisos. En estos momentos es preferible retrasar, o acompañar el ritmo y el punto culminante de una acción, si lo hacemos para organizar más, si lo hacemos para madurar más la conciencia de los compañeros incorporando a las últimas filas de éstos; aunque debe estar claro que todo ello hay que efectuarlo de común acuerdo con los trabajadores, explicando muy bien los motivos y objetivos que perseguimos en asamblea, aprovechando éstas para formar nuevas comisiones, para incorporar a nuevos compañeros a un papel dirigente. Y estas formas de actuar, de democracia y participación profundas, no están reñidas con que la vanguardia juegue su papel orientador y dirigente en los momentos oportunos, ese papel lo tendrá que jugar siempre, para algo es la vanguardia. El dejar este papel para que lo efectuasen las masas, sería caer en la espontaneidad más trasnochada y en un concepto erróneo de la democracia.

Necesitamos que en cada sección o (Sigue en Pág. 6)

taller de fabrica, exista un grupo o comisión de trabajadores que se reuna, que discuta con sus compañeros y elabore un programa reivindicativo; comisiones estas, que al coordinar con las del resto de la fabrica y rama de producción, formen un entramado representativo de tal naturaleza, que produzca la movilización unitaria de todos los trabajadores, asegurando al mismo tiempo la respuesta a la represión, la continuidad de la lucha y la incorporación inmediata de la vanguardia.

De esta forma seríamos más sensibles al verdadero sentir de los trabajadores y estaríamos más alerta a cualquier acontecimiento que se diese en el país, prestos a actuar, a combatir sin integrarnos en las maniobras verticalistas y patronales y sin el peligro de traicionar los intereses de clase.

Estas apreciaciones que hacemos y otras que surgirán como consecuencia de la discusión de este escrito, deben servir para dejar de caer en los errores que venimos observando y para iniciar esa nueva etapa de lucha, con las características que se están dando en muchos lugares del país y en la que andamos algo retrasados.

Hay empresas que están deliberando Convenios, como ABONOS SE VILLA, HITASA, FLEX; otros que van a empezar pronto, como FASA, LANDYS GIRS, o el convenio provincial del Metal; otros que lo harán más adelante. Pero mientras no se discute el Convenio, ¿que hacer? ¿nos cruzamos de brazos y esperamos a la revisión del "código de honor"? y los precios suben, el paro aumenta, las injusticias se suceden...

!!Comisiones y trabajadores de Astilleros, Cros, Uralita, Hispano Aviación, Isa, Transportes Urbanos, Ronfo, Andaluza de Cementos, Fenansa, Cruz Campo, trabajadddores taxistas, Torras, Casa . . . !!

Organicemos; discutamos hasta con el último de los trabajadores en reuniones y asambleas; empuñemos las Comisiones Obreras; destaquemos en cada lugar y momento la reivindicación más sentida.

Maduremos y profundicemos en las acciones. Seamos audaces a la altura que nos exige la situación política y económica del Régimen.

---oOoOoOo---