

**SHOGUN
FENG
A VLADOT**



cuadernos de
**FORMACION
OBRERA**

LOS CONVENIOS

ORGAN-CON-NO.

consist

OCTUBRE



UN ARMA DE LOS CAPITALISTAS

UAB

**Biblioteca de Comunicació
i Hemeroteca General
CEDOC**

00000
SHOW
TODAY A

Durante los últimos quince años los obreros nos hemos encontrado en las fábricas con los convenios colectivos. Ante este hecho, y ante la discusión que en torno a ellos se ha planteado, creemos que es necesario señalar algunas cuestiones fundamentales para la comprensión del verdadero carácter de los convenios colectivos.

Los Convenios Colectivos no son más que un instrumento que los capitalistas utilizan para aumentar la explotación sobre nuestra clase, para intentar mantenernos divididos y llevarnos por los cauces que a ellos interesa. Estas afirmaciones no son gratuitas, y en este trabajo intentaremos ofrecer las razones y los hechos que apoyan lo dicho.

Para comprender la naturaleza exacta de los Convenios, para saber si los obreros tenemos que apoyar o no la negociación de los convenios, es conveniente hacer una serie de preguntas cuya respuesta constituye en gran medida la clave de lo que estamos planteando. ¿Por qué surgen en España los Convenios Colectivos?, ¿quiénes han sido los inventores?, ¿por qué tienen tanto interés los capitalistas en imponérselos?, ¿existen otras formas para fijar los salarios y las condiciones de trabajo distintas a la de los convenios?, ¿por qué tenemos que luchar los obreros, por ser toda la vida asalariados o por eliminar el trabajo asalariado?.

La contestación exacta de todas estas preguntas es importantísima para la orientación de la lucha de nuestra clase, y ningún compañero consciente puede dejar de preocuparse por su solución. Con este trabajo intentamos iniciar una discusión más profunda entre todos aquellos que están interesados por luchar de forma científica contra la explotación capitalista, sea cual sea la forma en que ésta se lleve a cabo sobre nuestra clase.

ORIGEN DE LOS CONVENIOS

Es en 1.958 cuando el Estado promulga la primera Ley de Convenios Colectivos, aunque realmente se empieza a aplicar a partir de 1.961. ¿De dónde sale esta primera Ley?. Desde luego que no se debe a las peticiones nuestras, de los obreros. Aunque por aquellas fechas la lucha de nuestra clase no había alcanzado la extensión y profundidad de los momentos actuales, sin embargo ya comenzaban los primeros intentos de zafarse del control que la Organización Sindical nos imponía, impidiendo nuestra organización independiente, y se daban las primeras escaramuzas después de la derrota que sufrimos en la guerra. Pero desde luego, a nadie se le ocurría en aquellos momentos pedir que la legislación laboral fuera sustituida por lo que son en la actualidad los Convenios Colectivos.

Por lo tanto, quién o quiénes fueron los que tuvieron la idea?. Esta idea partió de la clase capitalista que utilizando el poder que tiene de legislar por medio de su Estado promulgó la Ley antes citada. ¿Por qué querían los ca-

pitalistas los Convenios Colectivos?. Antes de contestar a esta pregunta, recalamos, porque nos parece importante, que la introducción en nuestro país de los Convenios es una iniciativa total de los capitalistas. Este hecho es lo suficientemente importante como para que lo meditemos despacio.

Los obreros ya tenemos bastantes experiencias sobre nuestras espaldas para saber que cualquier cosa que los capitalistas consideren buena para ellos, es muy probable que sea bastante mala para nosotros. Naturalmente, ellos nos lo presentarán como algo muy favorable para nosotros, y utilizarán su clásico lenguaje engañoso para hablarnos de la armonía y de la concordia, pero, ¡ojo! no nos dejemos engañar y veamos que hay detrás de las bellas palabras. Así pues, repetimos, ¿por qué querían los capitalistas los Convenios?. Para responder es necesario analizar qué es lo que había cambiado en la sociedad española para que los capitalistas quisieran transformar las relaciones laborales.

Por eso para ver lo que en 1.958 había cambiado respecto al período que comienza en el fin de la guerra, hagamos un pequeño repaso. Desde 1.940 hasta mediados de la década del 50, se cierra una etapa de las más duras por la que ha pasado la clase obrera española. Los capitalistas nos impusieron unas condiciones brutales tanto económicas como políticas. La explotación sobre la clase obrera se acentúa debido a dos aspectos fundamentalmente:

- a) La alargación de la jornada de trabajo. Se impone oficialmente la semana de 48 horas, aunque en la práctica sean muchas más, y sin embargo en la II República se habían conquistado en algunos sectores las 40 horas.
- b) Los salarios bajísimos, unido a una inflación galopante disminuye constantemente el poder adquisitivo de los salarios, y hace cada vez más difícil la subsistencia.

Ligado todo esto a un control policiaco sobre la clase obrera, intentando cortar cualquier intento organizativo de defensa.

Esta situación abarca un período de más de quince años, hasta que diversas circunstancias hacen variar este panorama. Por una parte surgen los primeros movimientos obreros de protesta, coincidiendo con el fracaso absoluto de la política de autarquía. En el año 1.956 la burguesía decide realizar un viraje profundo. Intenta sustituir un planteamiento autosuficiente por una apertura a los países capitalistas. Esto supone la necesidad de abrirse a la competencia de los monopolios internacionales, y por lo tanto mejorar la capacidad competitiva de sus fábricas. ¿Cómo realizar esto?, quizás ¿intentando alargar más la jornada de trabajo?, ¿bajando aún más los salarios para obtener así más beneficios?. Pero, ¿no chocarían estas soluciones con una fuerte resistencia obrera que ya empezaba a mostrarse disconforme con su situación?. ¿Había otro "camino" para solucionar su problema?. En efecto, había otro camino y además ya estaba inventado. En otros países los Convenios Colectivos ya se utilizaban y la burguesía española lo único que tenía que hacer era adaptarlos a las condiciones concretas de nuestro país.

¿QUE ES EL CONVENIO PARA LOS CAPITALISTAS?

Lo que habían aprendido los capitalistas en otros países es que la obtención de plusvalía absoluta tiene unos límites. La alargación de la jornada de trabajo no se puede realizar indefinidamente sin que apareciera una gran resistencia de los obreros. Las luchas de nuestra clase hicieron a los capitalistas buscar otros métodos para aumentar la explotación. Se encontró que lo importante era que los obreros fueran más productivos, es decir, que aunque se les subiera el sueldo el valor producido aumentara en una proporción mayor. Sobre lo anterior gira todo el montaje de lo que pomposamente se llama Organización

Científica del Trabajo (de la explotación). Si estamos produciendo a razón de 60 piezas por hora, nos obligarán a producir 80 ó 100 (las cifras no son más que un ejemplo), y sin embargo, el aumento de salario, la prima, no tendrá igual valor que el aumento de los ingresos que el capitalista obtiene por la venta de un mayor número de piezas.

Veamos algunos ejemplos concretos, de varias Fábricas del Metal en Madrid:

1. PEGASO: 6.000 obreros. A partir de 1.968 cambian los métodos de producción. Anteriormente a esta fecha en la que se implanta la cadena eran los mismos obreros los que iban marcando el ritmo en la producción, pasándose los camiones según iban montando las diferentes piezas.

Con la implantación de la cadena por técnicos italianos, la productividad aumentó considerablemente, hasta el extremo de que por ejemplo, en la fabricación de patines de la zapata del freno, al principio daban 7 minutos por patín, luego fueron bajando hasta 3 minutos, es decir, menos de la mitad, con lo que la producción por hombre/tiempo aumentó a más del doble. Los patines los cronometraron 3 veces en 3 años. La productividad aumentó un 35 por 100 anual, mientras que el salario real no llegó ni a un 5 por 100.

2. KELVINATOR: En esta fábrica casi todo el trabajo se hace en cadena. La prima ha pasado de 105 pesetas en 1.968 a 215 en 1.973 (sin olvidar que este aumento en la prima se debe a las grandes luchas habidas en estos años). Pues bien, veamos cómo ha aumentado la productividad:

(cada cadena)

	1.968	1.973
Neveras	500 diarias	700 diarias
Motores	1.000 "	2.100 "
Lavadoras	55 "	250 "
Foster	6 "	102 "

No nos hemos equivocado al poner las cifras, efectivamente la explotación en KELVINATOR ha aumentado de tal forma que los obreros de allí han pasado de hacer 6 Foster diarios a hacer 102 diarios!

¿Cuánto dinero habrán ganado los capitalistas de KELVINATOR en estos cinco años de superexplotación y altísimos ritmos?. Ni nos lo imaginamos. Lo que sí vemos y sí nos imaginamos es el estado en que deben trabajar estos 1.600 compañeros de esta empresa, la cantidad de accidentes de trabajo que habrá, los ritmos, el control... para que en estos 5 últimos años la productividad haya aumentado en un 1.600 por 100 (en el caso del Foster) o el de las lavadoras un 354 por 100. No olvidemos el aumento de la prima en ese período de tiempo: 110 pesetas. Pero como la peseta vale mucho menos en 1.973 que en 1.968, interpretemos correctamente estas cifras.

fras, y llegamos a la conclusión de que a los obreros de KELVINATOR le han aumentado la prima en unas 10 pesetas reales cada año!, es decir, 50 pesetas en estos cinco años.

Seguimos poniendo ejemplos de empresas con altos índices de productividad y en donde la relación aumento productividad/aumento salarios no esté tan ligado como nos dicen los capitalistas.

3. STANDARD-ITT: 20.000 obreros. De 1.966 a 1.973 mientras los salarios se han duplicado (han pasado de 1 a 2,4), los beneficios se han triplicado (han pasado de 1 a 6,6).

Para ver el aumento de la productividad tomemos el siguiente caso: para el montaje de una central telefónica nueva con 1.000 líneas de abonados, en 1.966 trabajaban un equipo de 15 a 20 hombres durante 8 meses. En 1.968 se hacía lo mismo en un tiempo de dos o dos meses y medio! (con el mismo número de personas). Los salarios habían pasado de 2.000 a 5.000 pts. es decir, el doble, mientras que los tiempos se habían reducido cuatro veces.

4. C.A.S.A. (CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS, S.A.) GETAFE: 3.900 obreros.

Esta fábrica se dedica a la producción y reparación de aviones, fundamentalmente yanquis. Pues bien, sólo por poner un ejemplo, porque habría mucho para contar: la conexión de los cables para el montaje de enchufes en los Phantom, antes del último convenio daban 10 minutos por cable, y se cobraban 60 pts. de prima, después del último convenio ha bajado a 8 minutos por cable -reducción del tiempo del 20 por 100- y la prima ha pasado a 67,77 pts. disminución del 2 por 100 en términos reales. Además, con la modernización de la empresa se han introducido varias computadoras para la comprobación del trabajo, lo que ha significado de inmediato el aumento de rechazo de los trabajos, con lo que se hace mucho más difícil sacar la prima.

5. ROBERT BOSCH ESPAÑOLA: 1.500 obreros en Madrid, ¿cómo ha aumentado la productividad y cómo lo han hecho los salarios?. Veámoslo.

Pongamos un ejemplo. Para la fabricación de bujías en los años 69-70 se producían 8.000 en 8 horas. En 1.973 se producen 12.000 en las mismas horas. Como norma se viene a sacar 125 de actividad. En 1.969 con 125-130 había que hacer 400 piezas a la hora para cobrar la prima correspondiente. En 1.973 la actividad 100 la pusieron a 463 piezas, y la 130 en 600 piezas/hora, lo que quiere decir que antes haciendo 400 piezas a la hora ganabas lo mismo que ahora produciendo 600 (aumento de la productividad en un 50 por 100, y la prima sigue igual).

Para hacernos una idea aproximada del negocio, damos los siguientes datos: Sección de bujías; trabajan 70 obreros que vienen a ganar, incluyendo primas, horas extras, etc. unas 520 pts. diarias; se producen 24.000 bujías al día, que valen unas 50 pts. cada una, es decir, con la venta de 728 bujías pagan el salario de los obreros, embolsándose íntegramente el valor de las 23.672 bujías restantes... que han hecho los obreros.

Sección grupos electrógenos: trabajan de 14 a 20 obreros, se viene produciendo un grupo diario que vale 4 millones de pesetas. ¿Cuánto de estos 4 millones diarios se llevan esos 15 a 20 obreros, y cuánto los capitalistas alemanes y españoles dueños de la ROBERT BOSCH ESPAÑOLA?.

Toda una serie de teorías aparecieron en boca de los lacayos del servicio del capitalismo para hacer comprender a los obreros que de lo que se trataba era de mejorar nuestra suerte. Teniendo siempre en la cabeza que lo que un capitalista desea es ganar más, explotarnos más, veremos que los Convenios Colectivos son impuestos en España con ese fin como fundamental.

Ahora bien, existen otros objetivos por parte de los capitalistas, ya que la explotación será más fácil si nosotros no ofrecemos resistencia, si estamos desunidos, por lo que una gran parte de la política de la Empresa va dirigida a crear la desunión dentro de la clase obrera.

Entonces, dentro de esta perspectiva pasemos revista a las formas con que los capitalistas intentan aumentar la explotación y división de nuestra clase, mediante los Convenios Colectivos:

a) Introducción del trabajo a prima como principal fuente de retribución:

Los capitalistas han estudiado previamente cómo negociar el convenio de tal forma que nos den algo a nosotros a costa de sacarnos mucho más, de ahí que haya muchos de nuestros compañeros que aún no comprendan el por qué de las negociaciones del convenio y creen que cuando la empresa nos sube una peseta al día ya se ha conseguido algo, olvidan, o mejor dicho, desconocen el porque de ese juego, no comprenden que para darnos algo ellos han modificado todo el sistema de producción a fondo y nos han aumentado las producciones en un ritmo sin precedentes, metiéndonos en algunos casos unos cambios que ellos llaman la mejora de los métodos de producción que es en realidad una justificación para tener vía libre y además el que nosotros no lo veamos extraño para explotarnos más.

Con esta mentira que la burguesía propaga en perjuicio de nuestra clase, lo que ellos se plantean no es otra cosa que la división, ya no solo entre la clase obrera en general, o entre los obreros pertenecientes a una rama de la producción, sino que consiguen dividirnos y enfrentarnos en la misma sección donde trabajamos, ya que los aumentos de la producción o los ritmos de las cadenas nos los impondrán siempre basándose en aquellos compañeros que sean más activos o que sean más pelotas o negreros. Estos compañeros son los que siempre nos pondrá la empresa como trabajadores modelo, ya que son los que les resuelven la papeleta tal y como ellos mandan; por consiguiente llevan en ellos el germen de crear una separación y una conciencia individualista burguesa y no una conciencia socialista.

Esta es un arma muy bien empleada por los patronos, ya que saben que por un lado nuestra necesidad económica nos puede conducir a preocuparnos de nuestros problemas y no ver el del resto de los compañeros, por otra parte saben que no existe una organización de clase que sea capaz de esclarecer esto a los obreros.

Por eso en el caso concreto de una producción en cadena, la velocidad de la misma o lo que es lo mismo, el ritmo de explotación no depende más que de nosotros y en ese afán de ganar dinero como sea -en parte determinado por nuestra situación como clase- nos exigimos unos a los otros como si de verdad fuéramos parte interesada sin darnos cuenta que de esa competencia la única parte beneficiada es el patrón que se lleva el cogollo de la producción, cebándonos a cambio con la farsa de las primas. Resumiendo:

El salario se divide básicamente en una parte fija, totalmente insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales, y una parte variable que depende de la intensidad con que trabajamos. Para la medida de esta intensidad se introducen los cronometrages y los sistemas de valoración de puestos de trabajo. Por una parte el cronometraje no es en absoluto un sistema científico dependiendo su exactitud de varios factores ajenos a nosotros. Además los "tiempos normales" y las "actividades normales" se basan siempre en criterios totalmente favorables a la empresa, además de arbitrarios.

b) Diversificación de las categorías profesionales:

Ello crea falsas divisiones en el seno de la clase obrera, ya que estas diversas categorías tienen diferente retribución cada una, intentando desarrollar el individualismo y la competencia entre nosotros. Creación de puestos que sin tener ninguna particularidad especial en cuanto a la dificultad del trabajo a realizar se pagan mejor y se dan a los pelotas de la sección o del taller. Los capitalistas ponen delante de los compañeros con baja conciencia de clase la necesidad de comportarse "bien", de rendir "mucho", para pasar al escalón siguiente de retribución.

c) Estabilidad en la producción:

Nada mejor que los convenios colectivos podía servirles para mantener su paz social que les permitiera aplicar las reglas del juego económico con un margen lo suficientemente amplio como para hacer planes a largo plazo que les permitiese programar la producción con arreglo a sus necesidades, ya que éstos les permiten programar y valorar los costes de producción como mínimo para dos años, tiempo por el que se suele pactar un convenio, teniendo una tendencia a incrementar el plazo. Esto es muy importante para nuestros patronos, ya que les asegura el desarrollo de sus planes en la más completa normalidad laboral.

d) Niveles salariales fijos por largas temporadas 2 ó 3 años:

Esto ligado con lo anterior presenta para nosotros la gran desventaja de que apenas se inicia el período de vigencia del convenio, la inflación reduce los salarios de valor, y al finalizar el convenio, nuestra lucha va dirigida más que a conseguir aumentos de salarios, a tratar de que los salarios nuevos alcancen el nivel de los antiguos.

e) Creación de divisiones dentro de la rama:

Como consecuencia de la implantación de los convenios, el Estado concede una cierta autonomía al sector de las empresas grandes para poder implantar ellos mismos su política de salarios, primas y métodos de explotación que fundamentalmente les asegure una mayor productividad de acuerdo con su propio desarrollo tecnológico y crear con esto más diferencias dentro de los obreros que es una de sus metas.

Las grandes empresas suelen tener su convenio, y a veces uno para cada factoría distinta. Dentro de cada rama se da siempre la misma situación: un puñado de grandes empresas que ocupan a más de la mitad del personal y el resto formada por medianas y sobre todo pequeñas empresas. El convenio de la rama generalmente tiene como fin la contención de salarios a niveles bajos, y es frecuente que actúe la norma de obligado cumplimiento; y en las empresas grandes donde se aplican los métodos de producción en cadena, y en serie que permiten a los capitalistas aumentar la productividad, es donde tiene eficacia el sistema de primas.

La división no sólo es la descrita entre grandes y pequeñas empresas, sino también a nivel provincial, ya que la misma rama se rige por convenios distintos en cada provincia, y naturalmente, las ramas distintas tienen convenios distintos.

Por otra parte, aún dentro de una misma rama, en cada provincia existe su convenio, que no tiene nada que ver con el del resto de los trabajadores de esa misma rama, creando con esto la división de los obreros dentro de una misma rama.

f) La iniciativa de la lucha está en manos de la patronal:

Los capitalistas separan en el tiempo la negociación de los convenios para impedir acciones coordinadas de la clase obrera a nivel provincial y nacional. Nos podemos imaginar en Madrid lo que supondría la acción coordinada de Construcción y Metal por ejemplo. Subordinar la lucha a la lucha por el convenio supone dejar la iniciativa de la acción en manos de los capitalistas. Los capitalistas pretenden impedir que los obreros tengamos reivindicaciones comunes, llevadas en una lucha común.

Los puntos anteriores son válidos en cualquier negociación de convenios para cualquier país. En el caso nuestro, hay un aspecto muy importante ligado a todo lo anterior, y es:

g) La existencia de la CNS y de unas leyes altamente represivas:

Tras la derrota de la clase obrera en la guerra civil (1.936-1.939) la burguesía aplastó y eliminó a las organizaciones obreras que entonces existían y creó los Sindicatos controlados por el Estado cuya finalidad es yugular cualquier intento de lucha obrera. La CNS ha sido y es la cárcel para los obreros.

Los primeros convenios se hicieron al margen de la Sección Social, pero más adelante se ha intentado revitalizar el papel de la Organización Sindical por medio de la participación en la discusión de los convenios. Las condiciones de negociación son totalmente favorables a los capitalistas. Para empezar, el Presidente de la Comisión deliberadora será elegido directamente por el jefe del Sindicato Nacional si éste es interprovincial, si el convenio es provincial, este nombramiento corresponde a los delegados provinciales. El Presidente, según marcan sus leyes, podrá retirar la palabra, suspender las negociaciones y en una palabra, hacer lo que le de la gana en cualquier momento.

Para desarrollar las negociaciones de los convenios los capitalistas se cubren por un velo para no verles directamente la cara y de esta forma amortiguar las luchas entre ellos y los obreros, para ello intentan engañarnos diciéndonos que los representantes sindicales -enlaces y jurados- tendrán facultad para pactar convenios a nivel de fábrica. ¡Qué buenos son los capitalistas!. Nos dan facultades para que caigamos en la trampa y así nos puedan controlar mucho mejor.

Pero eso sí, en esa regulación se olvidan de apuntar que cualquier enlace, jurado u obrero es despedido en el momento en que intente informar a los trabajadores o hacer una asamblea donde realmente participen los trabajadores en la elaboración de nuestras peticiones y cómo conseguirlas.

Además de todo esto, los capitalistas nos imponen como condición imprescindible y fundamental que no exista ninguna anomalía en la empresa, motivada por el convenio o por otro problema. Es decir, que los obreros debemos ir a los convenios con buena voluntad pero nada más, nada de asambleas ni huelgas, ni bajos rendimientos, ni plantes. No, esto perjudica a la buena marcha de la producción; tenemos que ser una clase dócil y buena que a la vez nos fiemos de nuestros representantes sindicales que son los que tienen facultad para negociar. Nada de participación masiva, prefieren negociar con cuatro mejor que con mil, ya que en la mayoría de los casos esos cuatro están alejados de los problemas de los obreros y los pueden manejar mucho mejor. Los representantes tienen que pactar lo que buenamente les puedan dar y así, representar a una clase dócil y buena y colaborar junto con ellos en el progreso y la paz social, esa paz que les permite seguir explotándonos para poder vivir como reyes, mientras que nosotros debemos trabajar 10 y 12 horas para subsistir.

1.961-1.975 QUINCE AÑOS DE CONVENIOS, QUINCE AÑOS DE LUCHAS

Hemos analizado en el apartado anterior lo que representa el convenio desde la óptica capitalista. Se trata de la teoría del convenio tal como los capitalistas desean que se realizara en la práctica. En muchos casos ha sido así, pero los últimos años indican que se han operado cambios importantes. Por una parte las crisis del capitalismo español de los años 64, 67 y 70 han puesto en evidencia la fragilidad del desarrollo capitalista y lo que los obreros podemos esperar del Estado burgués. Aumentan las normas de obligado cumplimiento, al mismo tiempo que los topes que el Estado impone a los salarios es un buen golpe a su propio sistema de convenios. Por otro lado estamos presenciando un nuevo despertar de la conciencia obrera que dentro de un gran espontaneísmo, ayudado por la falta de implantación del marxismo-leninismo va experimentando las contradicciones del régimen capitalista y pasando a formas organizativas, formas de lucha y objetivos con los que no podíamos ni soñar hace quince años.

En estos quince años de luchas podemos distinguir tres etapas que aunque no estén claramente delimitadas y presenten elementos comunes, es necesario analizar.

- a) La "negociación" involuntaria. Es el período de imposición de los convenios. Existía un débil grado de organización y la clase obrera comienza a experimentar los métodos "científicos" de organización del trabajo. En el año 1.962 se aprueban 1.538 convenios que afectan a 561.402 empresas y a 2.316.413 obreros. Es en este año cuando acontece un hecho fundamental: las luchas de los mineros asturianos. Es un momento histórico que rompe con la larga etapa anterior iniciada al final de la guerra. Aparece una organización estable para la lucha organizada: las Comisiones.
- b) La etapa de negociación voluntaria (1.963-1.967). Esta etapa está íntimamente ligada al auge de Comisiones Obreras y a la participación en las elecciones del 66. Gran parte del Desarrollo organizativo de las Comisiones fue debida a la participación en la discusión de los convenios, pero en muchos casos dentro de una línea reformista y sin realizar un trabajo en profundidad en las masas, para elevar el nivel de conciencia y organización.
- c) La crisis económica del 67. Supone la ruptura con la etapa anterior. En bastantes grandes empresas se pone en cuestión el convenio, con las características que los capitalistas quieren imponer, y se realizan luchas prolongadas contra los sistemas de primas, contra la división de categorías y los abanicos salariales, además de comenzarse a dar la lucha política por las elementales y necesarias conquistas de democracia obrera: reconocimiento por la fuerza de la asamblea, del derecho de información, etc., junto con las luchas de solidaridad con expedientados y despedidos, culminando en las movilizaciones de diciembre del 70 dirigidas directamente contra el carácter represivo del Estado burgués, por la defensa de la vida de los militantes de ETA.
- d) La situación actual (1.971-1.975). En 1.970 se produjo otra grave crisis económica, pero son sobre todo los años 1.973 y 1.974 los que suponen una agravación increíble de las condiciones de vida de las masas debido al gran incremento de la inflación. Mientras en la década anterior, un aumento oficial del coste de vida por encima del 10 % se suponía muy grave, en los años citados 1.973 y 1.974 los aumentos anuales del índice del coste de vida superan ampliamente la citada cifra estando cercanos al 20 % y esto dentro de los datos del Instituto Nacional de Estadística al servicio de los capitalistas. La incesante subida de los precios golpea con

fuerza a nuestra clase y se produce una aceleración de las acciones huelguísticas, fundamentalmente reivindicativas en el terreno salarial, que en muchos casos coinciden o estallan en el momento de la negociación del convenio pero que se centran de forma esencial en la revisión de salarios, ganando fuerza la consigna de aumentos iguales para todos. La actuación para 1.975 es similar a la de los años anteriores y el gobierno en sus medidas de Política Económica que no es más que la forma de beneficiar a la burguesía, limita las subidas en los convenios a las subidas del coste de vida, de tal forma que se dan una abundancia sin precedentes de convenios aprobados mediante la Norma de Obligado Cumplimiento que prácticamente se limitan a la subida autorizada del coste de vida, lo cual no soluciona nada por dos razones: 1º) porque el índice del coste de vida es un dato falso que no refleja correctamente el encarecimiento de la vida y 2º) porque nada más firmado el convenio al continuar la subida de precios ya se está otra vez depreciando inmediatamente el nuevo salario de tal modo que cuando llega la Revisión Salarial (que suele ser anual) se está ganando un 20 % menos de lo que se había pactado en el convenio.

LA TACTICA CONTRA LOS CONVENIOS

Por lo que hemos analizado anteriormente, el convenio es un arma que los capitalistas utilizan contra los obreros para aumentar la explotación, sembrar la división entre nuestras filas, mantener la iniciativa en la lucha económica, planificar sus costes e intentar imponernos formas de lucha totalmente ineficaces para nosotros, al mismo tiempo que se oponen con todas sus fuerzas al desarrollo de las formas organizativas que puedan favorecer nuestra lucha. En definitiva, los capitalistas han impuesto a la clase obrera la "negociación colectiva" porque es el terreno, el marco favorable para la lucha de los capitalistas.

Sin embargo hay compañeros que opinan que los convenios han permitido desarrollar la lucha de la clase obrera. Pero frente a esta opinión pensamos que lo que ha ocurrido es que el desarrollo capitalista que engendra y desarrolla una serie de contradicciones, lleva consigo el movimiento espontáneo de lucha de la clase obrera y esa lucha ha sido encauzada -en la gran mayoría de los casos- por los capitalistas a los cauces de los convenios. Esto no supone que siempre les haya salido bien la jugada (1), pero hasta el 67 y teniendo en cuenta la ayuda objetiva que los revisionistas han ofrecido, el balance fue favorable a la burguesía. A partir del 67 comienzan las primeras luchas que ponen en duda todo el sistema de convenios, ligándose esta situación de forma dialéctica a una mayor difusión e implantación de posturas marxistas-leninistas en el seno de la clase obrera.

Después de todo lo que llevamos dicho está claro que el convenio es algo contra lo que tenemos que luchar. El problema, sin embargo, es de que forma es posible desarrollar esta lucha.

Por una parte, desde las tareas de propaganda. Explicar en boletines, hojas informativas, reuniones de elementos avanzados, murales, etc. todas las características que presenta como arma capitalista. Explicar lo que significa el sistema de primas, los cronometrajes, la división en categorías, etc. etc. como armas contra la unidad de nuestra clase y como esta unidad es un requisito imprescindible para la lucha contra la burguesía. En definitiva, con esto queremos señalar que nunca podremos hacer propaganda del convenio que los capitalistas nos ofrecen, sino siempre denunciar su carácter explotador y reaccionario.

(1) La huelga de "Bandas" de Echevarri del 63.

Sin embargo, ¿qué podemos hacer en una fábrica o centro de trabajo donde se plantea la negociación de un convenio?. La respuesta a esta pregunta no se puede hacer de forma general, y además está condicionada a la idea que se tenga sobre lo que es la lucha en las fábricas de una vanguardia política. Desde nuestro punto de vista cualquier intento serio de ligarse a las masas y de desarrollar su conciencia y organización, sólo puede ir asociado a, previamente y en cada momento, medir el grado de conciencia y organización que las masas presentan y tomar ésto como un dato que hay que transformar -elevándolo de forma revolucionaria- pero del que es imprescindible partir y con el que siempre hay que contar. Hay que partir de las condiciones concretas de las fábricas, hay que buscar, sistematizar y expresar de forma clara -en consignas que las masas identifiquen como propias- las aspiraciones inmediatas más sentidas, y toda acción que se comience de forma concreta contra los capitalistas tiene que intentar arrastrar a la mayoría de los obreros.

SACAR LAS LUCHAS FUERA DEL MARCO DE LOS CONVENIOS

Actualmente aún quedan muchos compañeros que están esperando la llegada del convenio como algo esperanzador, algo que nos vaya a solucionar nuestros problemas; mientras piensan en eso, no hacen otra cosa. Los obreros no podemos ni debemos esperar a emprender nuestra lucha cuando los capitalistas quieran. No, nuestra lucha no está definida ni reflejada en una fecha concreta, nuestra lucha es la lucha de todos los días, empezando por denunciar cualquier problema existente en nuestra fábrica, hasta pasar por comprender la lucha y los intereses de toda la clase obrera en general, por tanto no tenemos que esperar a que vengan los representantes legales a imponernos sus reivindicaciones, nuestra lucha va por otros caminos diferentes, necesitamos organizarnos para poder caminar por ellos.

Sin organización nos perderemos y si nos perdemos estamos alargando nuestra situación de explotados; los obreros debemos enfrentarnos a los patronos cuando las condiciones lo permitan cuando tengamos garantías para nuestra clase, no cuando nos lo digan los capitalistas.

Es de todos conocido cómo en las grandes empresas principalmente, la lucha llevada a cabo viene determinada siempre por el convenio; y cómo nuestros compañeros en la mayoría de los casos no ven como emprender otro tipo de lucha si no es a través de los convenios. Esto es un hecho evidente que no debemos olvidar, sino que debemos aprender a empezar nuestras propias luchas sin tener en cuenta la fecha del convenio. La prueba más evidente la tenemos en las luchas por los convenios en Marconi, Perkins, Telefunken, Kelvinator, Barreiros, Standard, Pegaso, etc. ¿Qué existe actualmente dentro de estas fábricas que fueron a la huelga, a los bajos rendimientos, e incluso a grandes manifestaciones?, ¿Acaso sirvió para aumentar el nivel de conciencia, de organización y de combatividad de nuestros compañeros?. No, porque carecían de una orientación clara, su lucha estaba íntimamente ligada al convenio, esto hacía que el resto del año no hicieran o hicieran muy poco, creando dentro de los obreros una conciencia muy estrecha de los objetivos históricos de la clase obrera, abandonando por completo la tarea de organizar y elevar el nivel de conciencia de nuestra clase.

SACAR LAS LUCHAS DEL MARCO SINDICAL (ENLACES Y JURADOS)

Debemos hacer ver a las masas que la solución a sus problemas no está en unos funcionarios sindicales en los que deleguen sus responsabilidades, sino que la única forma de poder arrancar algo a la patronal es mediante la participación y movilización y organización de la mayoría. Los únicos problemas que pueden arreglar los funcionarios sindicales son los que sirven para explotar mejor a la clase obrera.

Ante cualquier problema debemos huir del enfoque individualista de tratarlo con la empresa a través del jurado, sino que debemos hacer de cada problema un enfoque general. Debemos fomentar el máximo de discusión sobre los problemas de todos, llevando la bandera de la solidaridad de clase y de la necesidad de hacer comprender a las masas que en el capitalismo no existen problemas particulares, sino problemas de todos los explotados y oprimidos.

Mediante las discusiones amplias, las asambleas, la lucha y la elección de comisiones negociadoras cuando llegue el momento de negociar no tenemos necesidad de los enlaces y jurados. Sólo el máximo de iniciativa y participación masiva en las luchas y en el planteamiento de los problemas nos templará y conseguirá la unidad real de la clase obrera.

El enfoque correcto de esta lucha es hacer comprender a las masas que la explotación a la que se ven sometidos no es un producto de tal o cual patrón, o tal o cual empresa, sino que es la consecuencia de la política de explotación y opresión de la burguesía y su Estado.

Dentro de los problemas que más afectan de forma inmediata a la clase obrera debemos luchar:

CONTRA LOS RITMOS AGOTADORES Y TRABAJOS EXTENUANTES:

La codicia insaciable de los patronos impone de forma metódica aumentos en los ritmos de trabajo. Debemos librar una batalla prolongada cada vez que se intente en una sección o taller o individualmente un cambio en los ritmos que empeore la situación.

CONTRA LAS JORNADAS AGOTADORAS, POR LA SEMANA DE CUARENTA HORAS:

Las jornadas de 10 y 12 horas son la situación normal de nuestra clase, lo cual supone una sobre explotación y favorece la existencia del paro. Debemos luchar para evitar que la subsistencia de nuestra clase se consiga siendo prisioneros de las fábricas capitalistas donde pasamos el mayor tiempo de nuestra vida.

LA SALUD NO SE VENDE:

Los accidentes de trabajo, los ambientes tóxicos, las altas y bajas temperaturas, deben ser combatidos tenazmente. Ante la propaganda capitalista que justifica los accidentes por la torpeza y descuido de la clase obrera, debemos explicar y denunciar cómo los miles de asesinatos legales que se producen son el producto de la codicia capitalista que nos lleva a la extenuación y nos somete al dominio de las máquinas que acaban con la vida de nuestros compañeros.

CONTRA LOS CONTRATOS EVENTUALES:

Cientos de miles de compañeros no consiguen estar fijos de plantilla porque esto favorece la represión de la empresa que los tiene más atados y la política de despidos cuando a la empresa le interesa en función de la marcha de sus negocios. Debemos extender el objetivo de un período de prueba único de quince días.

PRIMAS Y SALARIOS. AUMENTOS IGUALES PARA TODOS:

Debemos ir hacia la unificación de reivindicaciones salariales e imponer la consigna de aumentos iguales, haciendo cada vez menor la parte del salario debido a las primas de toda índole.

CONTRA EL PARO Y EL DESPIDO LIBRE. SOLIDARIDAD DE CLASE ANTE CADA AGRESION BURGUESA:

La burguesía descarga sus crisis sobre las espaldas del proletariado y arroja al paro a cientos de miles de compañeros, sometiénolos a situaciones desesperadas.

Intensifica los despidos y baja los salarios que son los verdaderos remedios que los capitalistas aplican a su crisis económica. Debemos esforzarnos ante cada agresión de la burguesía (sanciones, despidos, etc.) en desatar la solidaridad de clase por mínima que pueda ser en cada momento, efectuando colectas para sancionados y despedidos, minutos de silencio, paros parciales y si se tiene fuerza, se ha de luchar enérgicamente con la huelga por la readmisión de despedidos y levantamiento de sanciones.

CONTRA LA DISCRIMINACION POR "RAZONES" DE SEXO O EDAD:

La burguesía trata de explotar al máximo a la clase obrera y para ello inventan miles de razones para debilitar y exprimir más. Así, dentro del proletariado se encuentra en situación de inferioridad las mujeres y los jóvenes que realizando en muchos casos trabajos iguales o superiores a los hombres y mayores, son pagados con salarios ínfimos.

Frente a la estúpida división que introduce la burguesía, debemos oponer el interés común de explotados y la organización de la clase, demostrando a la burguesía que en el único sitio de la sociedad capitalista donde la mujer tiene igualdad de derechos y deberes que el hombre es en el seno de las organizaciones obreras.

Estos puntos anteriores no significan que elaboremos una plataforma reivindicativa recogiendo todos. Al contrario son puntos que cada uno de ellos exige una amplia lucha para su consecución. Nuestra táctica frente a los convenios no debe significar luchar únicamente en los momentos de convenio sino que en el terreno económico, guiándonos por los puntos anteriores debemos llevar a cabo en todo momento un trabajo prolongado de agitación y propaganda en torno a la reivindicación que en cada situación concreta sea ampliamente sentida por las masas y además sea una reivindicación avanzada, es decir que nos permita avanzar en la unidad política, en la organización, en la combatividad de la clase obrera.

Así frente a la táctica que plantean los reformistas de una Plataforma reivindicativa de la que un ejemplo puede ser la Plataforma del Metal, firmada según ellos por 30.000 metalúrgicos, que plantea (aunque alguno puede haber sido modificado): 5.000 pts., IRTP y Seguridad Social a cargo de la empresa, 40 horas semanales. 30 días de vacaciones, jubilación a las 60 años con el 100 %, readmisión de despedidos, que ningún trabajador pueda ser despedido, detenido o sancionado por manifestar sus opiniones, libertad de hacer asambleas, derecho de huelga, supresión del 103, representatividad a todos los niveles, aceptar la (CNS) la revocación de cargos sindicales, 100 % de salario real en el Servicio Militar, reconocimiento de los títulos que se hayan obtenido.

Esta Plataforma es presentada a los obreros invitándolos a que la firmen si están de acuerdo con ella, y cuando han reunido suficientes firmas los enlaces y jurados reformistas ya creen tener suficiente fuerza para poder sentarse en una mesa a negociar con la patronal. En esta actuación se encuentran bien visibles los rasgos esenciales de la política reformista. En primer lugar no se trata de preguntar a las masas si les gustaría que la plataforma nos la conceda la burguesía y pensar que con una firma o con 30.000 se va a conseguir. Para nosotros, y aquí ya tenemos una importante regla de táctica, se trata de plantear a las masas que sólo la lucha con todos sus riesgos, dará alguna mejora real, y que no se trata de escribir muchas reivindicaciones y no conseguir apenas nada de cada una, sino de determinar la reivindicación más sentida entre las masas y que refleje posiciones más avanzadas y luchar tenazmente y de forma prolongada para conseguirla, aunque no sea época de convenio, escogiendo para la lucha los momentos favorables para nuestra acción, tanto desde el punto de vista de nuestras fuerzas como del de las fuerzas del enemigo.

Una vez fijados los objetivos a conseguir es necesario desplegar una amplia, intensa y prolongada campaña de agitación y propaganda en torno a ellos, elaborando las consignas adecuadas que se lleven a las masas. Se deben elaborar pegatinas, carteles, hojas, pequeños folletos, etc. pensando muy bien el objetivo y las ideas que se quieren divulgar y trabajando sobre un plan ordenado que nos permitirá no cometer el error de elaborar una hoja que lo cuente todo. Debemos eliminar las hojas que hablan de todo y sustituirlas por el trabajo periódico y sistemático de agitación y propaganda y la repetición machacona de consignas y objetivos.

La agitación y propaganda que hacemos a nuestros compañeros más atrasados deben basarse fundamentalmente en la experiencia propia que tengan los compañeros. Así un folleto de propaganda correctamente planteado tratará de basarse en las anteriores experiencias de negociaciones o luchas en torno al convenio y popularizar los objetivos en base a los conocimientos que poseen las masas.

Los folletos, las hojas, las pegatinas, los carteles, son un trabajo estéril si no lo acompañamos de la agitación y propaganda orales, de la formación de círculos de discusión y del aumento de la organización a todos los niveles.

Debemos tener presente también que las formas de lucha deben acompañar correctamente los objetivos propuestos, planificando dentro de las fuerzas disponibles aquellas acciones que movilicen a la mayoría de las masas contra la política de la patronal.

La utilización del convenio como plataforma de agitación, propaganda, organización y movilización y también atacando sus puntos débiles hay que encuadrarlo dentro de otras tareas más amplias y de otro tipo que los marxistas-leninistas hemos de llevar en el seno de la clase obrera. Las tareas de agitación política, de lucha contra el Estado de la burguesía y contra el imperialismo, de lucha contra el revisionismo y el reformismo, de desarrollo de una conciencia marxista-leninista y de organización de los obreros de vanguardia. Estas tareas forman una unidad con la tarea de que la vanguardia marxista-leninista se funda con la mayoría de la clase obrera para integrar la lucha política y la lucha económica en una única lucha de clase revolucionaria.