

SUPLEMENT N° 2 DE BATALLA OBRERA

COMO ESTUDIAR UNA EMPRESA PARA DESARROLLAR LA LUCHA OBRERA

primera edición . en espera de vuestras críticas y experiencias
LA NECESIDAD DE CONOCER LA EMPRESA

La lucha obrera no puede ser realizada a ciegas. Detras de algunos fracasos y situaciones de estancamiento hay como causa importante la ~~xxxx~~ falta de conocimiento de la propia empresa o lugar de trabajo. Por ello en nuestro suplemento nº 1 decíamos: "El estudio de la situación obrera en la empresa conducirá a inventariar los problemas generales y de taller, económicos y de condiciones de trabajo, a descubrir la estrategia patronal y a determinar los objetivos de lucha a corto y medio plazo".

Queremos ahora ofrecer a los compañeros un cuestionario que sea útil para estudiar la situación de nuestro inmediato lugar de lucha: la empresa, y tanto para obtener una visión clara de la misma como para reflexionar de forma concreta de los problemas de la lucha obrera diaria.

- "en la empresa tal la principal dificultad es la edad avanzada de los compañeros y el miedo a no encontrar trabajo"
- "en aquella fábrica los compañeros provienen del campo y carecen ~~x~~ de hábitos obreros de lucha"
- "en la sección x de tal fábrica lo que convendría sería llamar la atención sobre el mal estado de conservación de las máquinas y el riesgo de accidente que esto produce"
- "el dueño de tal empresa lo es también de otra y aunque parece que en una pierde lo que hace es pasar beneficios a la otra"
- "en este momento la empresa tiene pedidos importantes, es buen momento para plantear reivindicaciones,"
- "tal empresa prepara expediente de crisis: hay que anticiparse, investigando para poder contrastar".

Estos algunos ejemplos del tipo de problemas que pueden abordarse si partimos de un buen conocimiento de la empresa.

El cuestionario que sugerimos será demasiado amplio para algunas empresas; para otras demasiado pequeño. En unas la comisión de empresa, el grupo de militantes obreros tendrá quizás poca información en este momento. No importa, Creemos que es una herramienta adaptable y de larga duración. Con el puede ir haciendo labor: averiguando esta semana esto, la que viene aquello... Lo que intenta es ofreceros un instrumento para avanzar en pie firme.

Nadie piensese que a los trabajadores nos viene grande, que para qué queremos saber tantas cosas, que eso es cosa del patrono o

del gerente. De nuestro conocimiento de esta cuestiones depende hoy la eficacia de nuestra lucha, depende mañana nuestro pleno dominio sobre la producción, el carácter dirigente de nuestra clase.

Este cuestionario va pues a la vanguardia de un combate, a la vanguardia de una clase que ha de tomar el poder y conservarlo sin hipotecas para sí.

CUESTIONARIO:

1º parte: LA EMPRESA., EL CAPITAL Y EL MERCADO.

Planteamiento: La empresa donde trabajamos es una unidad de producción y está dentro de un sistema económico: el capitalista. Nos interesa conocer quien decide en ella y que intereses tiene,, como se relaciona con otras empresas y qué fabrica para venderse a quién. Nos interesa por tanto saber que hay detrás de unas decisiones patronales que nos afectan.

Preguntas:

- 1º Nuestra fábrica ¿es la única de la empresa o razón social o la empresa tiene otras fábricas?
- 2º ¿De quién es la empresa? ¿de un particular, de una familia, de una sociedad anónima?
- 3º Si es de un particular o familia:¿Qué otros negocios tienen (otras empresas, tierras, comercios...)? ¿Con qué otros capitalistas están asociados o tienen relación?
- 4º Si es una sociedad anónima:¿Quiénes componen el Consejo de Administración? ¿Hay además grandes accionistas que "no dan la cara"? ¿Qué otras empresas tienen algo que ver con estas a través de los Consejos de Administración? ¿Es la empresa de un grupo financiero, es decir de un grupo de capitalistas que tienen intereses comunes en distintas empresas? ¿Qué capital tiene?
- 5º ¿Está controlada la empresa por un Banco? Esto es: ¿Hay un Banco detrás de ese grupo financiero? ¿Trabaja siempre la empresa con el mismo Banco para créditos,descuentos de letras,etc..? ¿Tiene créditos fuertes o depende sobre todo de si misma?
- 6º ¿Tiene participación de capital estatal? ¿En qué proporción? ¿Qué clase de control realiza el Estado sobre ella? ¿Como?
- 7º ¿Hay capital extranjero? ¿En qué proporción? ¿Qué empresa lo ha invertido? ¿De qué país? ¿Trabaja la empresa con patentes extranjeras? ¿De qué país? ¿Se sabe más o menos qué paga por ellas?
- 8º ¿Qué productos fabrica o servicios realiza la empresa? ¿Trabaja contra pedido o para el mercado?
- 9º A quién los vende: otras empresas,comerciantes,público?
- 10º ¿Dónde los vende %solo en la población o en la comarca,en la provincia,en el País Valenciano,en toda el área española?
- 11º ¿Exporta al extranjero? ¿Dónde? ¿Representa la exportación un volumen importante del total de producción de la empresa? ¿Desde cuando exporta? ¿Desde que exporta influye algo en el salario de los trabajadores? ¿Tiene desgraciación fiscal la empresa por exportar? ¿En caso de que lo tenga a quién beneficia ?

3

12º En general. ¿Depende la empresa de grandes compradores y pocos, o tiene un mercado amplio y disperso? ¿O va más bien "a salto de mata"? Los pedidos que recibe ¿son regulares o a golpes? ¿Se sabe hasta cuando tiene pedidos la empresa?

Sugerencias: Para averiguar esta parte, utilizar información de compañeros de oficinas o técnicos, conseguir la Memoria de la empresa si es una sociedad anónima o consultar ciertas publicaciones como el Anuario financiero (donde vienen el capital y Consejo de administración de las sociedades) o libros sobre el poder de la Banca. Si se dispone de algún abogado, economista, o estudiante de confianza se les puede pedir que hagan averiguaciones.

Lo importante es obtener a través de estas cuestiones una idea de quiénes toman las decisiones patronales, qué cosas influyen en ellas y qué perspectivas tiene la empresa.

2º PARTE. EL TRABAJO EN LA EMPRESA. CUESTIONES GENERALES

Planteamiento: En su fondo o raíz la condición obrera es idéntica en todas partes. Sin embargo todos sabemos que el tipo de población donde está la empresa, su tamaño y características, tipo de producción y su régimen de disciplina dan unas características generales a la porción de la ~~xxx~~ clase trabajadora que en ella vende su fuerza de trabajo. Veamos por eso algunas cuestiones generales del trabajo en la empresa.

Preguntas.

1º Dentro de la población donde está situada: ¿Tiene importancia la fábrica o empresa? ¿Es una de las pocas que existen, es de las más grandes, absorbe buena parte de la clase trabajadora o de los de un oficio?

2º ¿Hay oportunidades de colocación en trabajos similares dentro de la población o muy cerca?

3º ¿Dónde residen, por lo general los que trabajan en ella: en la misma población, en pueblos de los alrededores? ¿Hay muchos de una misma población en una empresa?

4º ¿Hay viviendas de la empresa? ¿Hay bloques o barrios donde viven muchos de los trabajadores de una misma empresa?

5º ¿Son en general más altos, iguales, o más bajos los salarios que en otras ocupaciones de la misma población? ¿Se considera una "suerte" encontrar colocación en ella? ¿Hay muchas solicitudes cuando hay puestos vacantes?

6º Si está en un pueblo: ¿Tiene mucha influencia los amos en la vida local.

7º ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

8º ¿Qué edades predominan?

9º ¿Admite mujeres? ¿Para qué trabajos?

10º ¿Qué tipo de obrero predomina: obrero con experiencia, antiguos campesinos, inmigrados recientes?

11º ¿Cómo se entra en la empresa? ¿Directamente, por examen, a prueba, por contrata, destinado desde otra factoría de la empresa?

12º ¿Influyen para entrar las recomendaciones? ¿De quién? Y el ser familiar de los que ya trabajan? ¿Otras razones?

- 13º ¿Admite mujeres casadas? ¿Pone dificultades después de cierta edad: 30, 40, 50 años? ¿Y a los que no tienen cumplido el servicio militar?
- 14º ¿Hay escuela de aprendices? ¿Se da algún tipo de enseñanza profesional? ¿Para qué sirve? ¿Sólo para esta empresa? ¿
- 15º ¿Hay trabajadores a prueba, eventuales, de contrata? ¿Es esto una "trampa": mantener así sin hacerlos fijos?
- 16º ¿Cuál es la composición profesional de la empresa? ¿Cómo se distribuirían según, por ejemplo, esta clasificación:
- a. personal que trabaja manualmente o sea directamente productivo:-oficiales
 - especialistas
 - peones
 - b. personal no directamente productivo:
 - mandos superiores (ingenieros, licenciados...)
 - mandos intermedios (encargados, doritos, contramestres...)
 - técnicos (cronometradores...)
 - oficina técnica o de proyecto
 - administración u oficinas (clasificados por categorías)
 - c) aparato represivo o vigilancia (porteritos, vigilantes, guardias jurados)
- (Se aconseja sobre este modelo hacer la clasificación más útil para la empresa teniendo en cuenta si son o no trabajadores manuales o si tienen o no mando)
- 17º ¿Cómo manda la patronal? ¿Dónde están los Jefes? en la misma población o en otra, en el mismo edificio o en otro? ¿Cuántos cargos hay: jefes de personal, de talleres, etc.? ¿Cuál es en general su tipo de trato: autoritario, paternalista, bestia ...?
- 18º ¿Cómo se regula el trabajo y su remuneración? ¿Hay convenio colectivo, norma de obligado cumplimiento...? (aquí conviene discutir y decidir si se analiza el convenio dentro de este esquema o se deja para estudio posterior)
- 19º ¿Hay reglamento de régimen interior? ¿Cómo es en general la disciplina? ¿Hay sanciones frecuentes? ¿Por qué causa? ¿Se hace la visita gorda?
- 20º En líneas generales la empresa se basa sobre alguna de estas situaciones: -capital abundante en máquinas y poca mano de obra
 - mano de obra muy cualificada
 - mano de obra poco cualificada ?
- 21º La técnica de la empresa; Es avanzada? ¿O más bien utiliza maquinaria y procedimientos anticuados?
- 22º El trabajo en general ¿Es duro? ¿Es relativamente descansado? ¿Puede ser, al margen de la explotación, distraído, interesante?
- 23º ¿Hay "obras sociales" de la empresa: viviendas, economato, guarderías, becas, etc.? Analícese como funcionan: ¿Sirve para amparar chivatos? ¿Hay estafa? etc.....

Sugerencias: Para estudiar esto es conveniente la propia experiencia y observación del Comité de empresa, la información de oficinas y el propio texto del Convenio o del Reglamento si los hay.

Al terminar esta parte se sacan conclusiones sobre el carácter general de la empresa, sobre qué significado tiene para el obrero trabajar en ella y no en otra.

3^a PARTE: LA REMUNERACION DEL TRABAJO.

1.- Realizar un cuadro de lo que ganan los diferentes tipos de trabajadores en la empresa. Una vez tenemos a la vista lo que se llevan semanalmente o mensualmente a casa los compañeros, resulta claro que con las cantidades totales sabemos muy poco. Hay que entrar a ver por qué concepto se cobra, para poder conocer el grado y forma de explotación a que estamos sometidos.

2^a Inmediatamente debemos ver qué cantidad se cobra por salario base y qué cantidad por primas, plusos, gratificaciones y horas extras. Se trata de ver si se depende mucho o poco de percepciones inciertas, inseguras, conseguidas por exceso de trabajo o por voluntad de la empresa. Los intereses obreros ~~exigen~~ que la casi totalidad de los ingresos se obtengan por jornada normal a rendimiento normal y de forma obligatoria para la empresa. Todo lo que sea ~~gratificación~~, primas u horas extras interesa a la patronal. Al analizar la proporción entre estos dos tipos de remuneración comprendemos la situación de la lucha y el nivel de explotación. Al mismo tiempo obtenemos un instrumento imprescindible para concienciar a los compañeros, haciéndoles ver la necesidad de conseguir que lo que hoy se percibe por primas, horas, etc. se convierta en salario normal y seguro.

3^a Si la empresa tiene establecido un sistema de primas, basado en sistemas de métodos y tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. es preciso analizarlo sobre estas bases:

- . estas técnicas patronales conducen a la sobreexplotación y a la división de ~~los~~ los trabajadores ¿cómo se produce esto concretamente en nuestra empresa?

- . Estas técnicas se presentan con apariencia científica, cuando de hecho no lo son (parece como si la valoración del puesto de trabajo se hubiera hecho multiplicando el número de metros de distancia a la ventana por los meses de duración de un mono y dividiendo por la matrícula del coche del jefe de personal) ¿Cómo demostraríamos que estas técnicas son irrationales en el caso de nuestra empresa?

- . ¿Cuando se introdujeron las técnicas, primas, tiempos, control ¿participó el jurado? ¿hubo protestas o aceptación?

- . ¿Cómo se aplican? ¿rigidamente, es decir de forma mecánica y dictatorial? (o burocráticamente: el obrero puede reclamar contra el tiempo asignado, se regatea con el cronómetro-trádor, finalmente le contestan a uno aceptando o denegando).

- . En general pues hay que ver cada una de las técnicas utilizadas por la patronal bien para clasificar a los trabajadores o bien para controlar los rendimientos y estudiar sus efectos sobre la situación obrera.

4^a ¿Existen fuertes diferencias salariales entre trabajos muy similares o al contrario, deliberadamente la patronal juega a pagar igual trabajos muy distintos para dividir a los trabajadores?

5^a Estudiar las horas extras, qué ventajas concretas tienen para la empresa, qué alternativa para ellas deben proponerlo los trabajadores.

6^a Comparar la evolución de los salarios con la del costo de vida.

7^a Estudiar la situación salarial de aquellos compañeros cuyas condiciones son distintas: aprendices, eventuales, a prueba, de contrata, etc.

(4ª PARTE: LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- 1º Estudiar la seguridad en trabajo: ¿Son frecuentes los accidentes? ¿Se dan sobre todo en algunas sección, con algún tipo de máquina, o en algún tipo de operación? ¿Cuáles son las causas: mal estado de las máquinas, falta de iluminación, escaso espacio de maniobra, etc.? ¿Trata la empresa de ocultar los accidentes?
- 2º La higiene, la temperatura, la ventilación ¿Qué problemas plantean?
- 3º Los ascensos, ¿cómo se producen? ¿Dónde lugar al fomento de chivatería?
- 4º Las vacaciones: ¿sostoman? ¿Hay irregularidades?

En cada empresa hay problemas de explotación que pueden ser tan variados que no podemos ahora preverlos: formas de alargar la jornada, de hacer cargar sobre los trabajadores el tiempo que se necesita para limpieza de máquinas, de exigir un trabajo superior a la cualificación oficial que se posee, descuentos por errores, cargar sobre los trabajadores las consecuencias de materias primas defectuosas, o las cien penas derivadas de un régimen de disciplina cuartelario. Un examen atento de cada empresa deberá localizar todas las formas de explotación que en ella se dan.

Otro capítulo importante es el de todas aquellas faenas o estafas que aparecen en cuanto la empresa empieza a cambiar maquinaria o métodos de fabricación. Así el exigir la adaptación del trabajador a la nueva máquina en un tiempo insuficiente, el continuar pagando lo mismo por un trabajo cuya productividad ha aumentado o los traslados del personal bien a realizar trabajo superior sin compensación económica y de categoría o bien descalificarlo dándoles trabajos menores, al aumentar la maquinaria.

Finalmente hay que revisar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de la empresa. Como ya señalábamos en nuestro primer suplemento la burguesía incumple su propia legislación, y tan erróneo sería olvidar la posibilidad de utilizar la lucha legal, como reducir a sus límites la lucha de clases. Así un programa de reclamaciones legales a la empresa puede ser un instrumento útil de concienciación. Que ello no conduzca a ilusiones legalistas depende del trabajo clandestino de comisión de empresa y del sentido que se le da a las reclamaciones legales: obligar a dar de alta, denunciar el trabajo de niños etc.

5º PARTE: HISTORIAL DE LUCHA

La mayor parte de las empresas industriales del País Valenciano son recientes. Sin embargo en bastantes de ellas hay una tradición de lucha obrera que conviene conocer y reflexionar sobre ella y en todas ellas se puede ya como mínimo analizar la estrategia patronal y revisar los pasos, por modestos que sean, que han dado los obreros.

Vamos a dos tipos de empresa, según su antigüedad y por poner en algún punto la divisoria separaremos las que tienen más y menos de 10 años.

En las que tienen más de diez años puede haber habido en ellas una etapa de sindicalismo clandestino o de acción de grupos como el OSO antiguo, la CNT, la HOAC. Puede haberse pasado desde el 66 a la etapa de comisiones obreras. Puede que exista no solo alguna tradición de Jurados combativos sino también la participación con intención combativa en las elecciones de finales del 66. Puede por tanto haber una experiencia de Jurados honestos y vondidos, incluso de Jurados con intención políticamente combativa. La acción de Comisiones Obreras puede haber tenido una mayor o menor resonancia e incluso puede haber sido un paso respecto a la tradición de la post Guerra. Todo esto debe ser conocido y analizado por quienes hoy nos planteemos el hacer un trabajo en ello.

Para las empresas

Para las empresas de menos de diez años, la tradición de post Guerra no cuenta. Y dentro de ellas las más recientes tampoco conocen el periodo deuge de Comisiones (66-68). En cualquier caso la existencia o no de Comisiones debe marcar un tipo u otro de análisis. En general estas empresas pueden encontrarse con la existencia de una política patronal más astuta y "neocapitalista" que las antiguas, al mismo tiempo que tener una clase trabajadora sin tradición combativa, pero frecuentemente de edad más joven y por tanto potencialmente más combativa.

Hecia esta distinción conviene tener en cuenta el análisis general sobre el País Valenciano hecho en nuestro suplemento número 1 y analizar además cosas como las siguientes:

1. Huelgas, plantes, trabajo a ritmo lento, etc. si los hubo. ¿qué circunstancias los originaron? ¿qué participación hubo en ello? ¿Se distanciaron los líderes de la base? ¿fustraron por indecisión los líderes. la combatividad desportada en la base? ¿cómo actuó, qué instrumentos, recursos, promesas o formas de represión utilizó la patronal para combatirlo? Se trata de analizar las razones (buena o mala movilización, buen o mal momento, etc.) por las que ~~franquista~~ tuvo éxito o quedó en una simple experiencia de lucha? ¿A comprobar que tipo de huella quedó entre los compañeros, qué mejoras se lograron y si hubo o no conciencia de triunfo al final. (ver sobre este punto el suplemento nº 1).

2º Otros movimientos, reclamaciones individuales o colectivas, posibilidades frustradas de lucha que se han producido en la empresa: causas y balance.

3º La actación de los representantes: ver en qué medida se ha dado el jurado vendido, el jurado honesto que solo hace que resolver reclamaciones individuales, el jurado combativo que se distancia de la base, el jurado prisionero de su cargo que no llega a comunicar con los elementos más combativos de la base. Estudiar la actitud de los compañeros respecto a los representantes: ¿creen que el problema es tener un buen jurado? ¿creen que no sirve para nada pero tampoco hay otras formas de luchas? ¿simplemente ignoran al jurado?

4º La acción clandestina, tipo comisión de empresa: dificultades con las que se encuentra por distanciamiento del resto de los compañeros, por conflicto político de sus posibles componentes, por la juventud de sus miembros, etc. Analizar su historia y reflexionar sobre lo que ha salido bien, lo que ha salido mal y lo que se ha intentado.

5º Para las empresas que han llegado al nivel de hacer Asambleas: ¿en qué circunstancias surgió la Asamblea? ¿Qué participación tuvo el conjunto de trabajadores? ¿Se aprovecharon las posibilidades de incremento de la organización de los trabajadores que habría la propia Asamblea? ¿se consiguió con ella demostrar la mayor eficacia de la Asamblea sobre el Jurado?

Todo esto no tiene más valor que el de la sugerencia: lo importante es que quienes militan en la empresa analicen todo lo que en la empresa se ha producido como expresión espontánea o impulsiva de la lucha de clases.

6º PARTE: PARA EMPRESAS GRANDES: Estudio por secciones

En las empresas grandes, o medianas donde se realizan tipos de trabajo muy diferenciado es imprescindible hacer un análisis de la situación en cada sección, puesto que el comportamiento obrero puede ser muy distinto en cada una de ellas. Y no es infrecuente que se produzcan luchas en una sola sección o que un movimiento general se vea frenado

das u obstante culizadas por una sección. Además el conocimiento detallado de todos y cada uno de los aspectos de la condición obrera en la empresa es siempre necesario. Para ello proponemos se estudie por sección

. el tipo de trabajo que cada sección desarrolla

. la composición y encuadramiento del personal (por equipos, por costas individuales, cadenas de montaje, etc.)

. El tipo de mando que en ellas se da

. la mayor o menor visibilidad y agudización de las contradicciones en esa sección o taller

. el historial reivindicativo de la sección

. si puede decirse que el tipo de trabajo condiciona a los trabajadores de esa sección dándoles una mentalidad más o menos combativa o si al revés las características de los compañeros que en ellas trabajan (edad, militancia, posibilidad de mucha, etc.) es la que marca el carácter de la sección.

Finalmente conviene considerar qué compañeros por su tipo de trabajo o sección donde lo realizan tiene mayores posibilidades de acción y comunicación.

7º PARTE HACIA EL PROGRAMA DE LUCHA EN LA EMPRESA

1º. POSIBILIDADES DE CONTACTO, COMUNICACION Y AGITACION: ¿qué posibilidades hay "espontáneamente" de intercambiar información y comentarios? ¿A la hora de comer, durante el bocadillo, durante el trabajo, durante tiempos muertos? ¿a través de compañeros con trabajos y ritmos más flexibles? ¿a través de compañeros cuyo trabajo consiste en recorrer la empresa? ¿mediante trabajos por equipos, montajes, etc.? ¿en qué lugares: water, comedores...? ¿En los trayectos, paradas de autobús, lugar de espera antes de entrar? ¿En barrios viviendas de empresas, bares frecuentados? ¿qué posibilidades hay de una comunicación no personal pero eficaz mediante carteles, letreros, etiquetas, octavillas? ¿dónde?

2º. Los problemas que ya espontáneamente preocupan: ¿cómo canalizar y orientar lo que individual o espontáneamente preocupa hoy a los compañeros? por ejemplo: condiciones de trabajo, seguridad, fatiga, higiene, alteraciones en ritmos o en métodos, perspectivas de cambio de maquinaria, posible despido por cambios de producción, o por crisis, estancamiento profesional, rutina en trabajo por series, no promoción, desaprovechamiento de habilidades p conocimientos, diferencias salariales, trato, sanciones, disciplina, tiempos de descanso, irregularidad en el trabajo (mucha faena, ninguna faena), crítica a comedores, economatos y "obras sociales" de la empresa, carestía de vida, jubilación, accidentes, inseguridad de ingresos

3º. PROGRAMA DE EMPRESA. Al llegar a este punto suponemos que los militantes obreros conocen la situación obrera en la empresa, las posibilidades de comunicación, lo que preocupa o puede preocupar a corto plazo a los compañeros. Conocen también los intereses patronales y han reflexionado sobre las formas de actuación y la experiencia combativa de la empresa. Esto es el momento de que los militantes, vanguardia, comisión de empresa se traigan su programa de agitación como esfuerzo por organizar la lucha de la clase obrera en un campo de batalla concreto: su empresa. Nadie puede reemplazar aquí en esta tarea a los obreros conscientes que la comprendan. Si no son ellos, si no sois vosotros, si no somos nosotros quienes la realizamos, nadie lo hará por nosotros. ¿Habrá falta recordar que el objetivo no es la simple lucha económica o consecución de mejoras sino el incremento de la combatividad i organización obrera para la revolución que ha de convertir a la clase obrera en clase dirigente, dueña de los medios de producción y organizadora de una sociedad basada en el trabajo, sin explotación, socialista.