

CUADERNOS

para la

FORMACION *de*

COMISIONES

OBREERAS

2



CEDOC
DIPÒSIT
E. G. ral

II.- TAREAS DE LA COMISION DE EMPD SA.-

Una comisión que no sepa cuales son sus tareas en cada momento y que no - tenga un plan específico de trabajo, es una comisión cuya actividad se desarro- llará desordenadamente, que tropezará con serias dificultades para impulsar y dirigir eficazmente la lucha de los trabajadores y que no podrá, en definitiva, cumplir satisfactoriamente su labor. Es pues, de gran importancia que la comi- sión tenga claro lo que va a hacer a corto y medio plazo y como lo va a hacer. O sea, cuales son sus tareas.

Las tareas generales de las comisiones de empresa son similares en todas partes; movilizar a los trabajadores, organizarlos para el combate, elevar su conciencia, que sus luchas sean cada vez más firmes y conscientes. Esto es algo que no ofrece problemas.

Estas tareas generales, sin embargo, no se cumplen igual en todas partes. De acuerdo a las circunstancias concretas de cada fábrica y a las característi- cas de la propia comisión, las tareas concretas a desarrollar serán unas u --- otras. Trazar su plan de trabajo es una de las primeras cosas que debe hacer - una comisión.

Esta lección está dedicada a ayudar a las comisiones de empresa a orde- nar su trabajo, a fijar sus tareas, a trazar, en fin, un plan de acción. Para ello vamos a señalar con cierta amplitud las principales tareas concretas con las que normalmente suelen enfrentarse las comisiones de empresa. A partir de ahí cada comisión podrá ir perfilando con más facilidad -esperamos- las suyas particulares.

1) CONOCER LA EMPRESA.- Esta es una tarea imprescindible para orientar debida- mente la actividad de una comisión. En todas las empresas capitalistas los --- trabajadores somos oprimidos como limones, pero en cada una de ellas la explo- tación toma formas un tanto particulares. En unas se imponen unos ritmos de trabajo altísimos, en otras pagarán unos salarios especialmente bajos, en otras los jefes se destacarán por sus actitudes particularmente autoritarias, las ma- las condiciones de seguridad será lo más característico en otras, etc. El estu- dio de las características concretas de la fábrica en la que se desenvuelve la comisión puede contar de las siguientes partes:

.Características generales.- Es conveniente tener algunas ideas genera- les sobre aspectos tales como los siguientes: propietarios de la empresa (o - principales accionistas), capital de que dispone, beneficios que obtiene, pro- ducción que realiza, nº de trabajadores a los que explota, principales conexio- nes financieras y comerciales (con bancos, con otras empresas ...), dependen- cia del extranjero (por inversiones de capitales, patentes, préstamos,) etc...

.Principales experiencias de luchas habidas en la empresa.- También es - importante examinar en que forma se ha desarrollado los combates de los traba- jadores de la fábrica a lo largo de los últimos tiempos. Estudiar los éxitos - obtenidos así como los fracasos y sacar enseñanzas de la experiencia pasada.

.Los salarios.- Examinar las tablas de salarios para comprobar las dife- rencias salariales entre las diferentes categorías así como para ver la rela- ción que tienen con los que se pagan en otras fábricas de la localidad o zona. Comprobar también el ritmo de crecimiento de los salarios sobre todo en rela- ción al aumento del coste de la vida. Comprobar también las diferencias que -- existen entre los salarios de los hombres y las mujeres, entre los salarios de los aprendices y el resto de los trabajadores, etc.

.Sistemas de primas.- Este es otro aspecto que conviene conocer bien. Todos los sistemas de primas son malos para los trabajadores ya que suponen un incremento en la superexplotación. Ahora bien, hay unos peores que otros. Los sistemas de primas permiten, además, mil chanchullos a la patronal en el cronometraje, la valoración del trabajo, de los puestos.

.Seguridad.- Muchas empresas no cumplen siquiera las normas dictadas por el propio régimen franquista en cuanto a prevención de accidentes de trabajo, y eso que son muy insuficientes. Los miles y miles de obreros españoles que regularmente sufren accidentes de trabajo muestra que este es un campo de gran interés para defender los intereses de nuestra clase. Hay que conocer a fondo, pues, los "puntos negro" de la empresa en este terreno, las violaciones más llamativas de las normas de seguridad en el trabajo, la causa de los accidentes, su número, etc...

En este mismo capítulo cabe también incluir la cuestión del servicio médico en la empresa: hay que saber como funciona esto, con qué medios cuenta, qué actitud mantiene hacia los trabajadores, etc...

.La higiene en el trabajo.- Es otro terreno sobre el que conviene investigar. Normalmente aquí también se cometen mil y una violaciones en la misma legislación fascista. Hay que ver todo lo relativo a ruidos, polvo, humo, y hay que prestar atención a la situación de los servicios sanitarios: lavabos, duchas, wateres, vestuarios.

.Los jefes.- La comisión ha de ir conociendo bien a los jefes de la empresa, tanto a los "grandes" como a los "pequeños": saber que función cumplen, cuanto ganan, chanchullos que puedan tener, trato a los trabajadores, etc. Capítulo aparte merecen los chivatos a los que también hay que tener bien localizados.

.Eventuales y trabajadores de contrata.- Cuantos hay, en qué condiciones se encuentran, cuanto ganan, arbitrariedades a las que se ven sometidos, etc. - son cuestiones sobre las que conviene estar al corriente.

.Horas extras.- En muchísimas fábricas el grueso de los trabajadores se ve obligado a trabajar jornadas superiores a las 8 horas diarias. Esta es una clara muestra de lo insuficiente de nuestros salarios. En este campo concreto es conveniente saber el número de horas extras que se meten, como se pagan las mismas, medios por los que la empresa fuerza a los trabajadores a meterlas, -- cuantía del trabajo dominical, y en días feriados, etc.

.Enlaces y jurados.- Estudiar la situación del jurado, viendo si son -- honrados o no, si han sido elegidos por los trabajadores o alzados por la misma empresa. Examinar el comportamiento que han llevado en los conflictos surgidos, etc.

Además de los problemas enumerados hasya aquí, que suelen ser más o menos comunes a nuestras fábricas, puede convenir conocer otros que solo se presentan en algunas de ellas (que si los comedores en una, o lo relativo al accionariado obrero allí donde lo hubiera, o la situación particular que representa la lucha en algunas cooperativas). Esto depende, claro está, de la situación concreta de cada fábrica.

Un par de observaciones generales sobre esta tarea - el conocimiento de la empresa- que venimos señalando. La primera es que no debemos pretender conocer a fondo la empresa, en tres o cuatro reuniones de la comisión. Ese conocimiento es algo que iremos adquiriendo a lo largo de bastante tiempo, merced a un trabajo prolongado de investigación. La segunda es que para lanzarnos a luchar no es imprescindible tenerlo. Es interesante conocer lo máximo posible, pero no hay que esperar que nuestros conocimientos sean muy completos, ya que si hacemos eso -- corremos el riesgo de perder de vista lo principal de una comisión: su carácter combativo.

2) CONOCER LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES .- Si importante es conocer la situación de la empresa en la que nos movemos, no lo es menos saber las opiniones que tiene la masa de trabajadores sobre los problemas con los que se enfrenta. Por ejemplo, para plantear unas luchas en torno a las primas, no nos serviría mucho conocer al dedillo como funcionan estas, si es que ignoramos que es lo que piensan de ellas los trabajadores. ¿Por qué?. Porque a nosotros, a la comisión ese sistema de primas nos puede parecer -y con toda razón- verdaderamente malo, pero puede ocurrir que haya sectores importantes de los trabajadores que todavía no lo vean. Si nosotros por no conocer sus opiniones, lanzamos nuestra campaña contra el sistema de primas sin desenmascararlo previamente, pidiendo sin más, a los trabajadores que se movilicen contra el, lo más probable es que fracasemos. Por el contrario si sabemos que los trabajadores no aciertan a ver aún lo injusto del sistema en cuestión, lo primero que haríamos sería denunciarlo, mostrando como es muy perjudicial para los intereses de los obreros. Y una vez que comprobemos que nuestra denuncia ha prendido entre los trabajadores, los llamaríamos a luchar por su supresión.

¿Qué opiniones de los trabajadores nos interesa conocer? En general, todas las que se refieren a su condición de explotado y oprimido. Acabamos de hablar del asunto de las primas: otro tanto sería decir de los salarios, de los accidentes de trabajo, de los jefes, de las horas extras, etc. Pero no solo hemos de limitarnos a los problemas propios de cada fábrica, también nos interesa enterarnos de lo que opinan sobre temas más generales: la represión, la carestía de la vida, la seguridad social, el estado fascista, el "sindicato" vertical, nuestra propia actividad como Comisiones Obreras, etc.

¿Como enterarnos de las ideas de los trabajadores? Pues, sencillamente, preguntando, hablando con unos y con otros, a la hora del bocadillo, en los comedores, a la salida del trabajo..., cualquier momento es bueno para suscitar conversaciones sobre los temas que nos interesa saber.

No es eso el único método que cabe utilizar. También es posible, y algunas veces se ha utilizado con éxito, el hacer encuestas entre los compañeros relativamente próximos a la comisión. En este caso hay que confeccionar una lista de preguntas con las cuestiones sobre las que queremos enterarnos y pasarla, pidiéndoles que la respondan, a aquellos trabajadores en los que tengamos la suficiente confianza como para hacer esto. Otro sistema es el de juntar con cualquier pretexto (una excursión al monte, o a la playa, una merienda...) a un grupo de compañeros con los que tengamos cierta confianza y, como quien no quiere la cosa, sacar el tema que nos interesa conocer, para que sea discutido entre todos. Las opiniones así recogidas tendrán un interés grande.

En fin, que caben muchas formas de enterarnos como piensan nuestros compañeros de fábrica. Lo importante es que, de la forma que sea, vayamos conociendo cada vez mejor sus ideas.

También aquí queremos hacer algunas observaciones generales. La primera se refiere a la actitud que debemos mantener al investigar las opiniones de los compañeros: tenemos que ir a ellos dispuestos a aprender de lo que nos digan, dispuestos a ser sus alumnos. Si pensamos que somos superiores en todo, despreciaremos sus puntos de vista, (sobre todo aquellos que no concuerden con los nuestros) y la investigación que hagamos no pasará de ser una simple formalidad. En segundo lugar, el conocimiento de las ideas de nuestros compañeros exige esfuerzos prolongados y que es imposible conocerlas más o menos bien, de la noche a la mañana.

En tercer lugar, que no debemos esperar a que nuestros conocimientos en este terreno adquieran una gran amplitud para iniciar el trabajo práctico, en una comisión, ya que esto retrasaría mucho el hacerlo. Por eso conviene siempre plantear la investigación de un modo concreto: hay que hacer tal acción; enterarse entonces de las opiniones que tienen los trabajadores en torno a ella y, a continuación, hacerla. Y así sucesivamente.

3) HACER PROPAGANDA Y AGITACION.- Una vez que hemos adquirido ciertos conocimientos sobre el terreno que pisamos -la fábrica- y sobre las ideas de nuestros compañeros, el paso siguiente es el de dar a conocer nuestros propios puntos de vista sobre los problemas que afectan a los trabajadores. Si queremos que los obreros sigan a la comisión, es imprescindible del todo que la comisión se dirija a ellos, les hable, les oriente, les anime a luchar. Esto se logra a través de la agitación y la propaganda.

Las hojas, los boletines de empresa, las etiquetas, las pintadas, son los medios que más utilizamos para hacer llegar nuestra voz al conjunto de los trabajadores. En ocasiones también nos dirigimos a ellas de palabra: en las asambleas, durante una huelga, :

... , en un momento de tensión.... A continuación vamos a tratar de dar algunas orientaciones sobre la utilización de los diferentes medios de que disponemos para cumplir esta tarea.

Las hojas de agitación.- Es uno de los medios más eficaces de los que tenemos a nuestra disposición, al que debemos conceder la máxima atención. Las hojas de agitación, aunque pueden conseguir fines bastantes diversos (denunciar una arbitrariedad de la empresa, llamar a una huelga, informar de una determinada acción, pedir solidaridad con otros compañeros en lucha, denunciar un acto de represión del fascismo, etc.) Tienen en común una serie de rasgos que conviene destacar. Las hojas de agitación han de ser:

Frecuentes. Las hojas de agitación son como gotas de agua sobre una piedra. Una aislada tiene generalmente una eficacia reducida (a no ser que la situación sea muy favorable). Sin embargo, cuando se romacha una y otra vez sobre lo mismo, cuando las hojas se convierten en algo regular, las ideas que exponemos irán cayendo poco a poco en la conciencia de las masas trabajadoras hasta lograr que las apoyen plenamente. En este aspecto hemos de hacer un verdadero esfuerzo ya que, por regla general, las hojas de agitación en las empresas son más bien escasas.

Directas. Una hoja de agitación para que sea eficaz, ha de centrarse solo en el problema, sin divagar dando vueltas y vueltas y sin plantear muchas cuestiones a la vez. De lo contrario, dado lo reducido del texto de la hoja, no podríamos tocar mínimamente bien ninguna de las cosas que llevamos. Aquí se puede decir con toda verdad eso de que "quien mucho abarca poco aprieta".

Sencillas. Una hoja de agitación ha de ser entendida por la mayoría de los trabajadores de la zona y no solo por los más avanzados. En consecuencia, lo que en ellas se diga ha de ser relativamente simple y el lenguaje que se utilice al escribirla no ha de ser otro que el que emplean los obreros en su vida normal.

Ordenadas. La exposición que se haga en la hoja para que sea comprensible y eficaz, ha de estar bien pensada, y bien ordenada. Un posible esquema de la hoja de agitación de que, en la práctica ha demostrado ser útil es la siguiente:

1º.- La exposición de los hechos sobre el que se basa la denuncia, el llamamiento etc. que se haga en la hoja (el despido arbitrario de un compañero, los bajos salarios, la huelga que mantienen los trabajadores de otras fábricas, el acto criminal que ha cometido el estado fascista, etc.).

2º) Denunciar al responsable o responsables de los mismos (el encargado tal, el patrón, la magistratura, el régimen franquista, la policía).

3º) Dar consignas concretas de acción para que los trabajadores combatan la situación denunciada (parar tal día, dejar de hacer horas extras, reunirse en -- asamblea, manifestarse, etc.).

Oportunas.- El hierro hay que golpearlo en caliente. Una denuncia sobre un hecho ocurrido hace ya tiempo pierde mucha de su eficacia. La rapidez cuenta mucho en este tipo de cosas. Hay que estar pues atentos para detectar la menor posibilidad que surja y aprovecharla a toda velocidad.

Bien informadas.- Nada causa peor impresión en los trabajadores que, en las -- hojas de agitación, no se reflejen bien los hechos que se denuncian. Da impresión de poca seriedad cuando no de mala voluntad. Antes de hacer la hoja hay -- que enterarse, con el mayor detalle posible de las circunstancias concretas que rodearon al hecho que denunciemos.

Combativas.- El objetivo que persiguen las hojas de agitación es estimular la -- capacidad de combate de nuestra clase. Y esto para que un día pueda enfrentarse con sus enemigos cara a cara y acabar con ellos. Esto tanto si llamamos a hacer acciones concretas como si no. No hay que incluir en ellas por tanto, nada que pueda desmoralizar a los trabajadores (por ejem. centrándonos a describir -- los aspectos negativos que ha tenido determinada acción); nada que pueda hacer a los trabajadores ver que va a mejorar sustancialmente su situación sin antes acabar con el Régimen franquista ; nada que insinue que el fascismo se va a -- hundir sin una lucha ardua y violenta.

Los boletines de empresa.- Junto con las hojas de agitación, los boletines -- de empresa constituyen los instrumentos más útiles con los que contamos para hacer la agitación y propaganda. ¿En qué se diferencian uno del otro ?...

En su frecuencia . No podemos sacar un boletín por cada problema que existe. -- Una hoja sí, pero un boletín no. En su amplitud. Un boletín puede tener dos, -- tres o hasta cuatro hojas. Mucho más que una octavilla. En el público al que -- se dirige. Decíamos que una hoja trata de llegar a todos los trabajadores de -- la empresa. Los boletines, aunque es deseable que lleguen al mayor nº posible -- de compañeros, difícilmente tendrán esa difusión.

De estas tres diferencias principales podemos sacar algunas conclusiones prácticas: 1º.- Así como las octavillas lo importante es que aparezcan frecuentemente y con celeridad, en el caso del boletín de empresa lo que cuenta es que salga regularmente; que cada mes, por ejemplo, haya un boletín en manos de los trabajadores. Un boletín que no aparece regularmente pierde la mitad de su eficacia. 2º.- En todas las fábricas hay problemas claros, injusticias, chanchullos, fácilmente comprensibles por las masas . Pero también hay otros más ocultos, que su exposición exige matizar bastante, que no basta lanzar una simple consigna para resolverla. Es este tipo de problemas el que tienen una cavidad preferente en las páginas del boletín. 3º.- Las octavillas suelen tener normalmente una función muy precisa: llamar a los trabajadores a luchar contra esa -- arbitrariedad, denunciar aquella situación injusta, etc. Los boletines, además de eso pueden y deben cumplir una misión más general, no tan directamente vinculada a la movilización de los trabajadores, que es el de educarlos políticamente. Por eso es conveniente, que de vez en cuando, incluyan en sus páginas -- breves artículos sobre la situación de la lucha de clases en nuestro país, sobre los problemas con los que se enfrenta el pueblo de las nacionalidades de --

España para derrotar a sus enemigos, sobre problemas que afectan a la comisión - de la empresa o al movimiento de CC.OO. en general (orientación del movimiento, crítica a las posturas reformistas que existen dentro de él, etc.). Desde luego lo principal en un boletín de empresa son las cuestiones relacionadas con la propia empresa. Todas estas cuestiones han de merecer una atención relativamente menor.

Por lo demás, todo lo que hemos dicho cuando hablabamos de las octavillas acerca de la sencillez en el lenguaje, la claridad en la expresión y exposición; la combatividad y la buena información es perfectamente aplicable a los boletines de empresa.

Las "etiquetas y las pintadas".: Estos medios de agitación ocupan un lugar secundario comparandolos con los dos anteriormente descritos, sin embargo, su interés no es desdeñable. La utilización de estos medios es muy aconsejable cuando queremos dar un gran realce a una determinada consigna. Por eso, normalmente, su uso -- suele formar parte de una amplia campaña en la que se combinan estos medios con otros como octavillas, boletines, etc. El principal problema que presentan estos medios de agitación (aparte de los materiales de ejecución, difusión, etc.) consiste en encontrar consignas cortas, con "garra" (que se graben fácilmente en la conciencia de los trabajadores) y que reflejen bien, pese a su brevedad lo que queremos decir.

La agitación y la propaganda orales.- En las condiciones en las que vivimos, sometidos como estamos a una dictadura fascista y asesina, este tipo de agitación y de propaganda ocupa, en relación a la escrita, un lugar así mismo secundario. -- Ahora bien, precisamente porque su uso ha de ser bastante restringido, conviene que aprovechemos al máximo las posibilidades que se nos ofrezcan para hacerlo. ¿Cuándo se puede hacer este tipo de agitación y propaganda? En varias situaciones. Por ejemplo cuando se celebra una asamblea. En una ocasión así es obligado aprovechar la posibilidad de dirigirnos de viva voz a los trabajadores para exponerles nuestros puntos de vista. Naturalmente que no lo haremos en nombre de la comisión (pues esta es clandestina), pero sí expondremos sus puntos de vista. Durante las huelgas también suele haber momentos en los que algunos trabajadores exhortan a sus compañeros a adoptar tal o cual postura, a proseguir la lucha, etc. Los hombres de la comisión tienen que ser los primeros en "subirse al bidón", que dicen en algunos sitios, y tomar la palabra en defensa de la postura de la comisión - (con la misma salvedad que acabamos de hacer). Caben también otras situaciones - en las que es posible dirigirnos de palabra a nuestros compañeros y estimular -- así su espíritu combativo.

Las principales observaciones que se pueden hacer sobre esta forma de agitación son, por un lado, que es necesario resguardar la clandestinidad de la comisión, sin presentarse en ningún momento como miembro de la misma públicamente. Por otro lado, y en lo referente al estilo a emplear en nuestra exposición, nos remitimos a lo dicho ya cuando hablamos de las hojas de agitación.

Además de este sistema de agitación oral caben otros con un público más reducido que el conjunto de trabajadores de nuestra fábrica. Por ejemplo, en escuelas sindicales o sociales, en círculos de estudio, en conferencias semilegales, en reuniones informales, etc. Poco cabe decir en concreto sobre estas cuestiones ya que las posibilidades que cada una de ellas ofrece pueden ser muy variables y nuestro comportamiento también. Habrá que analizar en cada caso, que es lo que conviene hacer y de que manera. Esto es algo a hacer en la comisión entre todos, viendo -- las circunstancias concretas que concurren en el caso.

Antes de terminar con el apartado de "agitación y propaganda" quisieramos hacer una última observación: Toda nuestra labor en este terreno y sobre todo la escrita, conviene que sea bilingüe, es decir que se haga tanto en castellano como en valenciano. De esta manera reforzaremos la unidad entre los sectores del pueblo que hablan uno y otro idioma sin menospreciar a ninguno de ellos. Esto no quiere decir que todo lo que publicamos tiene que hacerse necesariamente en los dos idiomas. Habrá cosas que sí y otras que no. Pero hemos de procurar que todas las octavillas y una parte de los boletines sean publicados además de en castellano también en valenciano.