

CUADERNOS DEL MOVIMIENTO OBRERO Y POPULAR

núm. 2

BARCELONA

OCTUBRE 1969

NOTAS PARA LA ELABORACION DE UN PROGRAMA REIVINDICATIVO DE FABRICA

Un programa reivindicativo no puede elaborarse fuera de la fábrica, al margen de los compañeros de trabajo.

1º Debe adaptarse a las condiciones concretas de la fábrica y al grado de conciencia de los trabajadores.

2º Debe responder a las aspiraciones inmediatas mas sentidas por los trabajadores.

3º Debe ser el resultado de un trabajo colectivo, de una elaboración colectiva. Es necesario que salga de las reuniones, charlas, encuestas, conversaciones, ASAMBLEAS en la empresa. Con una máxima PARTICIPACION de los compañeros de trabajo en su elaboración.

Este CUADERNO no cumple la función de proponer el programa reivindicativo para un empresa en concreto, sino el de dar una serie de ideas y criterios para ver lo que puede dar de sí, cada una de las reivindicaciones inmediatas mas generales. Y los puntos de discusión y clarificación que exigen cada una de ellas, con los compañeros de trabajo.

El programa no debe estar compuesto por reivindicaciones generales y abstractas, sino por cuestiones concretas formuladas de modo comprensible para el conjunto de los trabajadores de la fábrica. En las discusiones y charlas hay que alternar las cuestiones concretas con los problemas y objetivos mas generales del MOVIMIENTO OBRERO, pero las reivindicaciones inmediatas propias de la empresa (programa reivindicativo) deben partir de las aspiraciones materiales mas inmediatas del conjunto de los trabajadores. El embrión de Comisión de empresa lo que debe hacer es ordenar y sistematizar las aspiraciones de los trabajadores y darles la formulación más adecuada para la lucha.

Este programa no puede elaborarse artificialmente, de la noche al día, sino que se elaborara de modo progresivo en las discusiones, reuniones,.... sobre todo en los momentos de las acciones por cuestiones muy concretas.

En el proceso de la lucha por estas reivindicaciones concretas y de agudización de la tensión, que pueden plantearse progresivamente objetivos más generales (siempre teniendo en cuenta el grado de conciencia de los trabajadores). Incluso en una fase más avanzada de nuestra lucha, una organización de base como CC.OO. para iniciar la acción debe partir de las cuestiones más generales ponerlas en relación con las primeras.

El objetivo de una organización de masas, como CC.OO. no es movilizar y organizar a la vanguardia más politizada de la clase obrera, sino movilizar y organizar a todos los trabajadores.

Nosotros, los militantes de C.O. de la empresa, el pequeño embrión inicial de los obreros más concientes de la fábrica, debemos comprender las reivindicaciones materiales en toda su dimensión. Es decir, ver la carga política que tiene; no para desarrollarla en la primera octavilla, sino para prever hasta donde puede llegar una lucha para conseguir que durante ella los compañeros vayan tomando, progresivamente conciencia de ello. (Papel importante de las discusiones y charlas. Necesidad de propaganda ideológica).

Del conjunto de reivindicaciones más sentidas por los trabajadores el pequeño grupo inicial de CC.OO. debe dar prioridad a las REIVINDICACIONES QUE PERMITEN UN MAYOR AUMENTO DE LA UNIDAD Y LA ORGANIZACION OBRERA y una mayor clarificación y toma de conciencia de nuestra condición.

Es decir, una reivindicación que luchar por ella permita:

- mejorar parcialmente nuestras condiciones materiales (al menos impedir que empeoren).
- y salir de las luchas más unidos, con mayor conciencia de clase y más organizados.

LOS INSTRUMENTOS DE LA PATRONAL PARA IMPEDIR NUESTRA ORGANIZACION EN LA EMPRESA.

La patronal tiene una serie de instrumentos, no solo para aumentar nuestra explotación, sino también, para mantener nuestra desunión, para mantener la falta de solidaridad, para impedir el crecimiento de la organización obrera. Los más importantes son:

- las diferencias salariales y categorías profesionales
- los sistemas de primas, el trabajo a destajo, los premios (sobres)
- las horas extras.
- los reglamentos internos de disciplina.

Todo esto no es más que instrumentos de control político de los capitalistas sobre la clase obrera.

En una primera fase del capitalismo (con las fuerzas productivas menos desarrolladas y con la clase obrera muy desunida y sin organización) la política laboral de la empresa consistía simplemente en impedir todo aumento de salarios y mantenerlos al mínimo vital (coste de producción de la fuerza de trabajo). Impedía con la represión pura y simple, los despidos,....., toda forma de organización obrera. Los bajos salarios y la precaria situación económica de los obreros era a su vez una arma de los patronos para impedir las luchas (los trabajadores no tenían medios económicos para mantener una huelga y pronto tenían que volver al trabajo).

Con el desarrollo capitalista (y con mayores beneficios) en las empresas mejor montadas y al no poder impedir la organización obrera y las reivindicaciones salariales, los capitalistas lo que buscan es encauzar estas reivindicaciones de modo que no sean un transtorno en la organización de su empresa. Lo que ellos llaman el "aumento planificado" de los salarios.

Su política podría resumirse así: aumento de los salarios si, pero acompañado de un aumento de la productividad (es decir, aumento de los ritmos de trabajo); en caso contrario suben los precios, viene la inflación y los obreros tampoco ganan nada. Viene una crisis económica, no hay inversiones, disminuyen los puestos de trabajo, aumenta el paro y todos salimos perdiendo. Lo que hay que hacer es no perder la cabeza, aumentar la productividad y subir los salarios sin que pogan en peligro la estabilidad económica.

En una palabra, que la lucha económica no haga peligrar el sistema actual de explotación. Su política puede resumirse en:

- PRODUCTIVIDAD (superbeneficios)
- SALARIOS

Para mantener esta situación los patronos utilizan nuevos y más refinados métodos de control, que los utilizaban en épocas anteriores (los métodos que hemos enumerado arriba).

Poco a poco la parte fija del salario: La paga base o SALARIO BASE, representa una parte (un%) más pequeña del conjunto de lo que cobramos. Tiende estar por debajo del mínimo vital; con el salario base no se vive, dependes de la parte variable de la paga.

La parte variable (destajos, PRIMAS, pluses, premios,.....) representa una parte cada vez más importante de nuestra retribución. Como mayor es esta parte respecto al salario base, el resultado es una cadena en el cuello del obrero que le obliga a aumentar su "productividad". Provoca que la única salida del obrero sea aumentar más su ritmo de trabajo, hacer horas extras,..... es decir, que él mismo se autocontrole y se convierta en un capataz de su producción; el mismo colabora con el patron para aumentar su propia explotación, debe someterse cada vez más al control de la empresa. Las subidas de salario se convierten no en un problema colectivo, sino por el contrario la empresa intenta que sólo se vean las soluciones individuales.

¿Como funcionan los sistemas de PRIMAS? Para producción normal (menos de 100) cobras un salario muy bajo, pero por poco que aumentes la producción por encima de lo normal (100 o más) el aumento (la prima) es considerable. Para poder cobrar prima todos aumentan su ritmo, aumenta el ritmo "normal" medio, y la empresa coloca el 100 más arriba. Para cobrar prima tienen que aumentar aún más la producción y así sucesivamente. Es un engranaje que tienen cogido al obrero y del que individualmente no se puede librar, porque el salario base no es suficiente; necesita cobrar la prima.

En las cadenas cada vez te dan menos tiempo para hacer las mismas tareas (al ritmo que te marcan las máquinas) y en las máquinas (tornos, fresas,.....) cada vez tienes que hacer más piezas por hora y en otros casos, sobre todo en el textil (telares), cada trabajador debe encargarse de más máquinas. Además de los encargados y conometradores de la empresa, el mismo obrero de las máquinas se convierte en vigilante de su ritmo, y en las cadenas es vigilante de su trabajo y el trabajo de sus compañeros.

Las HORAS EXTRAS y el trabajo a DESTAJO juegan en papel muy parecido. (Hoy las empresas eliminan el trabajo a destajo por los sistemas de primas, que son un instrumento más refinado de la patronal).

Otro instrumento para desunir a los trabajadores son las CATEGORIAS y subcategorias, con diferente paga. En los últimos años, en la mayoría de las empresas, ha aumentado el número de subcategorias, ¿porqué? para que entre éstas y las primas no haya ningún trabajador que cobre lo mismo que otro, para impedir las reivindicaciones unidas de los obreros. La "teoría" de los patronos de las distintas calidades del trabajo es un cuento para justificar este instrumento que usan para dividirnos. El argumento que intentan hacernos creer es: "si quieres ganar más, lo que debes hacer es ser bueno, no plantear problemas, hacer horas extras cuando nos haga falta, tener un buen ritmo de trabajo, no rechistar a los capataces y entonces la empresa que somos un padre para tí, te aumentara la categoría y ganarás más". Es decir, las categorías se han convertido en un premio de "buena conducta", para que el trabajador acepte totalmente y sin protestas la situación actual a cambio de esta promesa individual de mejora.

De lo dicho hasta aquí se sacan una conclusiones:

- Los obreros NO tenemos que aceptar los argumentos de la patronal y su estado, sobre la inflación y la estabilidad de su economía. Este es su problema, el nuestro es llevar nuestras reivindicaciones hasta donde lo permita nuestra fuerza y nuestra organización.

- NO debemos aceptar que los aumentos salariales signifiquen un aumento de los ritmos de trabajo. El lema de los capitalistas es:

más PRODUCTIVIDAD
más SALARIO

Nuestro lema:

más SALARIO
menos TRABAJO
más ORGANIZACION

- Si tienen más pedidos, si quieren aumentar la producción, que reorganicen mejor la fábrica, pero no a costa nuestra, o que aumenten la plantilla de trabajadores.

- NO debemos aceptar como un hecho irremovible la existencia de las categorías. Si los aumentos son porcentuales lo único que hacemos es aumentar las diferencias entre nosotros.

- HAY que centrar las reivindicaciones económicas en aumento de salario base y NO mejorar las primas y premios, ya que en este segundo caso lo único que hacemos es reforzar los instrumentos de nuestra esclavitud.

Los convenios nos enseñan que la patronal concede sobre todo, aumentos sobre la parte variable del salario y por desgracia esto lo hemos tolerado todos nosotros y los jurados y enlaces sindicales (por falta de preparación).

Por tanto las reivindicaciones más importantes son, entre otras:

-AUMENTOS IGUALES PARA TODAS LAS CATEGORIAS, SOBRE EL SALARIO BASE.

(En caso de mayor organización y mayor conciencia, aumentos mayores para las categorías que cobran salarios más bajos).

-SALARIO MINIMO EN FUNCION DE NUESTRAS NECESIDADES Y NO EN FUNCION DE NUESTRA FUERZA.

La productividad, la inflación y la estabilidad es su problema (si no son capaces de resolverlo, que nos den el poder a la clase obrera, que ya lo arreglaremos a nuestra manera).

Salario minimo que permita cubrir nuestras necesidades trabajando la jornada normal, sin necesidad de hacer horas extras, sin necesidad de aumentar nuestros ritmos de trabajo para cobrar prima o buscar trabajos supletorios.

-BLOQUEO DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO.

Tiene que ir ligado con las reivindicaciones sobre el salario base. Contro obrero de los tiempos. Ya trabajamos suficiente, no aumentemos nuestra fátiga.

-A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO. Sin distinción de sexo y edad.

-SALARIO REAL INTEGRO Y NO SALARIO BASE PARA: enfermos (desde el primer día), accidentados, jubilados y soldados.

-ESCALA MOVIL DE SALARIOS BAJO CONTROL OBRERO.

-SUPRESION DE LAS HORAS EXTRAS.

El salario base por jornada normal tiene que ser suficiente para cubrir nuestras necesidades. Esta reivindicación debe ir acompañada de la petición de aumentos sobre el salario base.

-COBRAR SEGUN CATEGORIAS REALES Y NO LAS CATEGORIAS TEORICAS.

Hay que negarse hacer un trabajo que corresponda a una categoría profesional superior a la que teóricamente se tiene.

-CONTROL OBRERO DE LOS PASOS DE CATEGORIA.

Pa que no sea un instrumento para convertir a los obreros en pelotas de los capataces y del director.

-VACACIONES PAGADAS CON EL SALARIO REAL Y NO CON EL SALARIO BASE.

-SEMANA DE CUARENTA HORAS,

Pagadas como cuarenta y ocho. Los obreros necesitamos tiempo libre para prepararnos y para organizarnos. Trabajando muchas horas quedas hasta sin humor para mejorar nuestra situación. Trabajar menos significa organizarnos más.

-HORARIO MAS CONVENIENTE PARA LOS TRABAJADORES.

-IGUAL REGLAMENTO PARA OBREROS Y EMPLEADOS

Terminemos con las diferencias, luchemos unidos

-No permitir que a cambio de pequeñas concesiones salariales haga más duro el reglamento interno. Progresivamente con nuestras luchas y el aumento de nuestra organización tenemos que ir eliminando los controles que nos impone el reglamento

-Descansos repartidos durante las horas de trabajo. Necesitamos sobre todo en trabajo agotador y embrutecedor de las cadenas (con derecho ha hablar con los compañeros de trabajo)

-Ante cada problema concreto imponer poco a poco con nuestra lucha el derecho a reunion para discutir problemas de la empresa. Seamos concientes de que esto dependera de la fuerza que tengamos en un determinado momento y que cuando vean que no la tenemos no nos dejen.

-CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

-CUESTIONES DE NOCIDIDAD, TOXICIDAD y PELIGROSIDAD.

No hay que pedir más pluses sino solucionar estos problemas. Los obreros no tenemos que poner precio a nuestra salud.

-En las empresas donde no hay reglamento interno es estúpido pedirlo.

En la mayoría de las empresas el reglamento interno no esta legalizado por lo tanto la empresa no puede imponer sanciones a partir de él.

Estas son algunas de las reivindicaciones concretas que más necesitan de modo inmediato nuestra clase, no solo para mejorar nuestras CONDICIONES DE VIDA, sino tambien para ir destruyendo los instrumentos que tiene la patronal para mantenernos desunidos, impedir la solidaridad y frenar la organización. Por tanto estas reivindicaciones inmediatas, sentidas por todos los trabajadores son las que más nos uniran y PERMITIRAN ORGANIZARNOS, para pasar a niveles superiores de lucha.

OCTUBRE 1969

Es importante que el programa incluya pocas reivindicaciones, para evitar que la patronal desvie la atención de los trabajadores con menos conciencia, en la discusión de las reivindicaciones secundarias. En cualquier caso hay que contrar siempre la atención en las 2 o 3 mas importantes.

Para este año las 2 reivindicaciones mas importantes son:

- Con Convenio o sin convenios romper la congelación de salarios.
AUMENTOS SOBRE EL SALARIO BASE. IGUALES PARA TODAS LAS CATEGORIAS. Se acabaron los aumentos en porcentajes, que aumentan las diferencias entre nosotros y nos dividen mas.
- SEMANA DE 40 HORAS, ganando lo suficiente.

Este año ha de suponer tambien un avance en la solidaridad de toda la clase obrera. Solidaridad en la empresa, con las luchas de las demas empresas y contra la represión. Con ello quedara claro que COMISIONES OBRERAS es el ombrion del SINDICATO DE CLASE y la alternativa real (y no legal), de la CNS.

NOVIEMBRE 1970