

## CUADERNOS DE PRESENCIA OBRERA

" LOS TRABAJADORES Y EL SINDICATO "

Nº 1 MAYO 1966

Í N D I C E

- La C. N. S.
- Nuestra Fuerza: Unidad y Organización
- Por un sindicato de los trabajadores
- Las Comisiones Obreras
- Las próximas elecciones sindicales
- Comisiones de fábrica, de sector, locales
- Objectivos
- Suggerencias para la acción
- Anexos: Legislación sindical
  - Convenios colectivos: problemas

-----

CEDOC  
L'OBRA  
A. ARNAU  
A. ARNAU

Iniciamos con este número una serie de publicaciones que estarán dedicadas a problemas sindicales; no dudamos de que serán de utilidad para todos los trabajadores.

Publicado por el F.O.C. (Front Obrer de Catalunya)  
de la Confederación FLP - FOC - ESBA

## LOS TRABAJADORES Y EL SINDICATO

### La CNS

La CNS surgió, por decreto del Gobierno, ya durante la guerra civil para tener a los trabajadores bien sujetos; su historia ha demostrado repetidamente qué intereses sirve y qué es lo que los trabajadores podemos esperar de ella.

Los capitalistas, los patronos, por el contrario, no sólo han dispuesto a su gusto de la C.N.S., a través de las Secciones Económicas y del control de las Secciones Sociales, sino que además han podido utilizar otras organizaciones, al margen de la C.N.S., para imponer su voluntad; la clase capitalista está utilizando, cada vez con mayor intensidad, las Cámaras de Comercio y de Industria como instrumentos propios para sus objetivos; por otra parte, y, como siempre, contindan sirviéndose del Estado y del Gobierno para intentar mantener su dominio en todos los campos.

A pesar de todo, el movimiento obrero, con su lucha, ha conseguido "infilar" a trabajadores conocidos por su fidelidad a la clase obrera y que han sabido utilizar ciertas posibilidades de lucha legal que sólo se ofrecían en el marco de la C.N.S.

Por otra parte, ha existido también la eficaz presión ejercida sin utilizar marcos legales (plantos, huelgas, manifestaciones, etc.) y que nos ha dado a todos conciencia de nuestra fuerza.

Bajo los efectos de la doble lucha, la CNS ha intentado transformarse, intentado absorber el movimiento que la desborda mediante concesiones de pacotilla (ha creado los Consejos de Trabajadores); de todas maneras, lo importante no es que la Organización Sindical, la CNS, evoluciona, sino que lo es el hecho de que nosotros empujamos.

### NUESTRA FUERZA : UNIDAD Y ORGANIZACION

Así pues, los trabajadores hemos presionado eficazmente sobre la situación existente y hemos conseguido algunas conquistas que nos señalan el camino a seguir. Citemos, entre otros ejemplos:

- las grandes huelgas de 1962 que consiguieron romper el bloqueo de los salarios implantado desde el Plan de Estabilización.
- las numerosas ocasiones en las que la unidad de los trabajadores de una empresa ha impedido que se aplicaran sanciones a los compañeros más activos.
- las grandes luchas de los metalúrgicos de Madrid, a finales de 1964 y principios de 1965, que consiguieron forzar un convenio provincial más ventajoso.
- las manifestaciones por la libertad sindical que se produjeron en Barcelona a principios del año pasado, convocadas por las Comisiones Obreras.
- la victoria que consiguieron los trabajadores del Ramo del Agua de Barcelona presionando con una huelga de 24 horas, etc....

Muchos otros ejemplos podríamos agregar a la lista; en todos ellos encontraríamos siempre dos hechos que constituyen LA RAZÓN DE LAS CONQUISTAS REALIZADAS:

- la unidad
- la organización.

Nuestra fuerza está en la solidaridad, en la unidad de todos los trabajadores, en el bloque sólido de todos contra el capital; éste necesita de nosotros, pero no de cada uno de nosotros: por ello, no teme la acción individual y si le asusta la posibilidad de que nos unamos.

Por tanto - ante tener a la experiencia de que este año - no ser

eficaz, debo estar organizada, es decir, debo tener unos órganos permanentes con unas tareas fijas, de modo que las cosas no se improvisen.

### POR UN SINDICATO DE LOS TRABAJADORES

NECESITAMOS UN SINDICATO PROPIO; necesitamos una organización propia.

Necesitamos un SINDICATO:

- independiente de los patronos y del Estado
- representativo, democrático, de modo que todos sus dirigentes y cuadros sean elegidos por los trabajadores.
- que defienda nuestros intereses y conquiste nuestros derechos
- de clase, unitario, que agrupe libremente a todos los trabajadores, de modo que los capitalistas no puedan aprovechar para su ventaja la división sindical.
- independiente de las organizaciones políticas (no por desconfianza hacia la política sino por exigencias de la unidad sindical).

Necesitamos un SINDICATO:

- que lucha continuamente por elevar nuestro nivel de vida
- que lucha sin descanso por mejorar la condición total de los trabajadores, es decir, que no se limite a discutir los problemas de remuneración sino que afronte todos los problemas y aspectos de la condición obrera en las empresas capitalistas (primas, horarios, calificación del trabajo, reglamentos, etc.)
- dispuesto a reducir constantemente el poder de los patronos, a limitar continuamente la arbitrariedad de la que disponen para tomar las decisiones que los convienen; necesitamos un sindicato dispuesto a afirmar un poder obrero, dispuesto a arrancar los derechos sindicales, decidido a conquistar más poder para los trabajadores
- que no se limite su campo de acción al interior de la empresa o a aquellas cuestiones sin importancia que "permitan" las clases dominantes, sino que sea capaz de luchar en todos los terrenos en los que esté en juego la condición de los trabajadores (vivienda, transportes públicos, etc.) y esté dispuesto a afrontar las verdaderas causas de los problemas (1) sin considerar como intocable ningún privilegio.

La expansión económica de estos últimos años podría hacer suponer que no nos hace falta un sindicato; alguien podría argumentar diciendo que lo fundamental es que dure la "expansión económica", que se mantenga el "desarrollo económico"; esto no puedo onañar a nadie: el desarrollo capitalista funciona a cuchillo y cuando llega la crisis o la estabilización todas aquellas concesiones desaparecen, precisamente por ser concesiones y no conquistas.

Al contrario, la actual situación económica, caracterizada por una intensa actividad productiva, es favorable para la lucha sindical por cuanto al existir una fuerte demanda de trabajo hay menos peligro de quedar sin trabajo como resultado de alguna retrasalía; por otra parte, en condiciones como las actuales para las empresas resulta muy peligroso el que se produzca cualquier huelga por cuanto supone el peligro de perder mercados al detenerse la producción en una situación de creciente competencia.

Así pues, no se trata de argumentar que no hace falta un sindicato sino, por el contrario, es preciso aprovechar las condiciones favorables que existen para la lucha sindical.

(1) ¿Cómo va a luchar el sindicato contra el alza del costo de la vida sino está dispuesto a luchar por una reforma agraria que mejore la situación del campo?.  
¿Cómo va a batirse para resolver el problema de la vivienda sino está dispuesto a luchar contra la indignante especulación de los terratenientes?. etc.

### LAS COMISIONES OBRERAS

No hay duda que sería ingenuo pensar que en las actuales condiciones se nos "concederá" un sindicato como el que necesitamos: éste debemos arrancarlo, debemos conquistarlo; será necesario imponerlo con nuestra acción.

El primer paso en este sentido debe ser la CONSTITUCION, EN CADA FABRICA DE UNA COMISION OBRERA; las características principales que deberían tener dichas comisiones son las siguientes:

- unidad
- permanencia.

Todas las acciones que la clase obrera ha desarrollado en su larga historia de luchas han visto surgir espontáneamente Comisiones más o menos organizadas; de todas maneras, lo que señala un saldo cualitativo, lo que indica que se ha dado un paso adelante es la constitución de Comisiones permanentes que no se disuelvan una vez se ha firmado el Convenio o bien ha terminado la huelga, sino que funcionan constantemente, reuniéndose periódicamente, preparando nuevas acciones, realizando un constante esfuerzo de formación, etc.

Las Comisiones son fuertes si son unitarias, es decir si en ellas se sienten y están representados todos los trabajadores de cada fábrica; si no existe tal unidad, no sólo se resiente notablemente la fuerza de la Comisión sino que, además se facilita la labor destructiva de los capitalistas que han sabido siempre aprovechar las divisiones existentes en la clase obrera.

Así pues, el primer paso que debemos dar --si es que aún no lo hemos dado-- es constituir en nuestras fábricas una Comisión formada por los trabajadores más PREPARADOS, INTEGROS Y COMBATIVOS, es decir aquéllos más capaces para luchar por nuestros intereses y derechos de trabajadores.

### LAS PROXIMAS ELECCIONES SINDICALES

Si las próximas Elecciones Sindicales (2) nos encontraran organizados éstas podrán ser la ocasión para dar un paso adelante; lo podrán ser en la medida en que los compañeros que elegimos como Enlaces y Jurados sepan que tienen el apoyo de una Comisión Obrera capaz de responder de manera adecuada a las iniciativas de los patronos y de la CNS. Por el contrario, sería suicida elegir a algún compañero honesto como enlace sindical y dejarlo solo en la CNS.

Nuestro primer objetivo ante las próximas elecciones sindicales debe ser organizarnos; es con esta condición con la que resulta utilizar las posibilidades de acción legal que únicamente ofrece la participación en la CNS. Los Enlaces y Jurados que elegimos deben ser los miembros de la Comisión que luchan en la CNS; el resto de nuestra organización debe permanecer al margen, luchando con otros medios; es la única forma de que los "infiltrados" no sean aborígenes.

### COMISIONES DE FABRICA, DE SECTOR, LOCALES...

La experiencia de Comisiones ha confirmado la necesidad de que las distintas Comisiones de Fábrica de un mismo sector económico (metalúrgico, textil, construcción, transportes, etc.) o de una misma población coordinen sus actividades y constituyan una Comisión de Sector o una Comisión Local; ello es debido a que muchos de los problemas que nos afectan desbordan el marco de la empresa, sea por su propia naturaleza (Seguridad Social, Plus Familiar, libertad sindical...) sea por el nivel al que se plantean los Convenios Colectivos (local, provincial, interprovincial,) sea por sus causas (propiedad latifundista en el campo y alza del costo de la vida, etc...)

Al mismo tiempo, dichas Comisiones se han mostrado un instrumento eficaz para extender a otras fábricas el movimiento sindical en la causa de que aparezcan nuevas Comisiones de Fábrica allí donde no se oigan cristianos.

(2) Su primera fase -Enlaces y Jurados- ha sido convocada para el 19 de septiembre próximo. Deben tener lugar entre el 19 de Septiembre y el 14 de octubre.

- 2 -

Por otra parte, lo que es evidente es que una Comisión Local, de Sector, etc. no tiene fuerza si no se apoya en una serie de Comisiones de fábrica; si éstas no existen, son débiles o bien están mal organizadas, las Comisiones más amplias carecen de toda base real pues no debemos olvidar que la fuerza de una Comisión está en su capacidad de movilizar a los trabajadores: ésta es la única razón por la que la C.N.S., el Gobierno y los patronos toleran dentro de ciertos límites la existencia y la acción de las Comisiones.

#### OBJETIVOS

1.- Ya hemos indicado que el objetivo de las Comisiones, consiste en llegar a constituir un verdadero Sindicato obrero, independiente, reconocido legalmente. Todos sabemos que la legalidad la conquistaremos, no nos la concederán; sabemos también que no basta una legalidad sobre el papel, que los patronos tienen muchas formas de conseguir que las leyes no se cumplan, que los sindicatos no se hallen presentes en las fábricas; todo ello no debe llevarnos a negar la conveniencia de disponer de la legalidad por cuanto ésta es una condición para que un verdadero sindicato obrero llegue a ser potente: esta legalidad la conquistaremos.

2.- El derecho de huelga: otro objetivo: la huelga, es el arma sin la que el sindicato no tiene fuerza. Poco a poco la hemos ido imponiendo; de todas formas no debemos caer en el engaño: la reciente modificación del artículo 222 del Código Penal no ha legalizado plenamente el derecho de huelga: teóricamente se permite la huelga por motivos económicos pero en la práctica es el Gobierno -dominado por los capitalistas- quien juzga si una huelga se produce o no por motivos económicos o bien si "atenta contra la seguridad del Estado, perjudica su autoridad o perturba de manera grave la producción nacional". No tenemos todavía verdadero derecho de huelga: esto debe ser uno de nuestros objetivos principales.

3.- Necesitamos garantías legales para los Enlaces y Jurados de modo que éstos puedan ejercer su acción legal con mínimo riesgo de represalias por parte de los patronos y capitalistas y con un mínimo de oficacia; éstas garantías legales (imposibilidad de despido, posibilidad de reunirse en los lugares de trabajo con los compañeros representados, etc.) son una condición para que la lucha con los medios legales de los miembros de las Comisiones sea cada vez más amplia.

4.- Amnistía para todos los trabajadores detenidos por la simple razón de luchar en defensa de nuestros intereses y por la conquista de nuestros derechos.

Sin duda alguna hay muchos otros objetivos y reivindicaciones que debemos plantearnos; sólo hemos querido destacar los más importantes y generales.

#### SUGERENCIAS PARA LA ACCIÓN

Una de las primeras cosas que debe:ta hacer toda Comisión es estudiar con gran detalle cual es la situación de los trabajadores de la empresa, para detectar sobre qué puntos existen mayores posibilidades de movilizar a todos los compañeros de trabajo para una acción eficaz; en una fábrica serán los salarios, en otra, por el contrario, serán los accidentes de trabajo; en otra quizás sea el sistema de primas y las horas extras, etc. La Comisión debe realizar un esfuerzo para elaborar una plataforma reivindicativa sobre la que pueda presionar oficialmente al mismo tiempo que trabaja por difundir y propagar las reivindicaciones más generales que constituyen un necesario factor de unidad: sindicato obrero, libertad sindical, derecho de huelga etc....

Una vez elegidos los objetivos es necesario elegir los medios de acción más eficaces en cada situación concreta:

- en unos casos quizás basta una reclamación legal
- en otros puede ser suficiente renunciar a las horas extras en un momento en que a la empresa le hacen mucha falta, o bien una simple disminución colectiva de rendimiento
- en ocasiones puede ser preciso amenazar con una huelga total de todos los tra-

jadores o bien declararla; a veces puede ser eficaz la huelga escalonada, por secciones, cuando de este modo se desorganiza totalmente la producción (trabajos en cadena, ).

- manifestaciones, huelga de transportes, etc. pueden también utilizarse con gran eficacia.

Es sumamente conveniente que nos planteemos los problemas de organización que es preciso resolver para funcionar con eficacia y garantía de seguridad. Por ejemplo:

- hay que ser prudente cuando se utiliza el teléfono: siempre existe la posibilidad de que esté controlado; por ello hay que tener pensado siempre de antemano lo que hay que decir
- un buen recurso para hacer reuniones puede ser organizar una excursión un día de fiesta, o simplemente salir al campo
- las reuniones numerosas es mejor convocarlas de modo que no todos soplen el lugar donde se celebrarán sino que los que deban asistir se reunan por pequeños grupos en distintos sitios con alguno que sopla el lugar de reunión y luego se reúnan todos; de otro modo enseguida corre la voz...
- puede ser muy interesante disponer de la colaboración de algún técnico o administrativo de la empresa: generalmente se hallan mejor informados y pueden prestar grandes servicios
- resulta muy conveniente tener estudiada la empresa para conocer las posibilidades que existen para hacer circular octavillas o alguna publicación
- también es de gran interés estar relacionado con algún abogado, economista, ingeniero, etc. de confianza al que pueda recurrirse para las consultas necesarias
- Es muy importante conseguir que los Enlaces y Jurados se reúnan con los compañeros de trabajo para discutir las reivindicaciones a presentar y las propuestas de la empresa.

A nadie puede extrañar que no existan publicaciones legales, que puedan adquirirse en las librerías, utilizables para las necesidades de nuestra lectura; a pesar de ello creemos interesante proporcionar algunos títulos de obras cuya consulta puede ser útil por diversas razones:

- La Editorial "García Enciso" publica unos libritos de bolsillo en los que puede hallarse gran parte de la legislación laboral que nos puede interesar (Ley de Convenios Colectivos, Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, Convenios provinciales, etc...)
- con igual finalidad hay que utilizar todas las publicaciones de la C.N.S.
- la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra-Suiza) tiene publicados diversas obras sobre diferentes problemas sindicales:
  - " Las negociaciones colectivas"
  - " La libertad sindical "
  - " La remuneración por rendimiento "
  - " La evaluación de tareas "
- "Proceso al capitalismo" de J. Gormain, Editorial Seix y Barral y "Capitalismo, crecimiento económico y subdesarrollo" de M. Dobb, Ediciones de Occidente, son dos libros que explican el funcionamiento del capitalismo.
- "La era industrial en España" de A. Jutglar, Editorial Nova Terra, explica la historia del movimiento obrero español entre 1800 y 1936.

Por nuestra parte procuraremos dar a conocer a través de estos "cuadernos" y de "Presencia Obrera" aquellas obras que vayan apareciendo y que consideremos pueden ser interesantes como instrumentos de trabajo.

Por último, hemos creído útil publicar una lista con la legislación sindical más importante y otra con algunos de los problemas que pueden ser abordados en los Convenios Colectivos; más adelante volvaremos sobre este tema.

CRONOLOGIA LEGISLACION SINDICAL

- 3 de Marzo de 1938 - Fuero del Trabajo
- 21 de Abril de 1938 - Decreto sobre la creación de los Sindicatos del Movimiento como base de la futura organización sindical.
- 26 de Enero de 1940 - Ley de unidad sindical.
- 6 de Diciembre de 1940 - Ley de bases de la organización sindical.
- 17 de Julio de 1943 - Decreto sobre el funcionamiento de los organismos de la Organización sindical.
- 5 de Abril de 1944 - Orden sobre las relaciones entre el Sindicato y el Frente de Juventudes.
- 3 de Octubre de 1944 - Orden sobre garantía en elecciones sindicales.
- 24 de Diciembre de 1944 - Orden sobre organización de los sindicatos provinciales.
- 17 de Agosto de 1947 - Decreto de creación de los Jurados de empresa.
- 11 de Septiembre de 1953 - Decreto aprobando el Reglamento de Jurados de empresa.
- 17 de Noviembre de 1953 - Orden sobre enlaces sindicales.
- 24 de Abril de 1958 - Ley de Convenios Colectivos.
- 22 de Julio de 1958 - Reglamento sobre Convenios Colectivos.
- 23 de Julio de 1958 - Normas sindicales sobre convenios colectivos.
- 21 de Julio de 1962 - Ley sobre participación del personal en los Consejos de Administración de las empresas.
- 20 de Septiembre de 1962 - Ley sobre conflictos colectivos de trabajo.
- 20 de Septiembre de 1962 - Decreto modificando Reglamento de Jurados de Empresa
- 16 de Noviembre de 1962 - Orden sobre los procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.
- 12 de Diciembre de 1962 - Orden sobre constitución de Jurados de empresa en las de más de 100 trabajadores.
- 28 de marzo de 1963 - Decreto modificando el Reglamento de Jurados de empresa.
- 5 de Noviembre de 1964 - Orden creando los Consejos Sindicales Provinciales.
- 5 de " 1964 - " " " " de Trabajadores.
- 5 de " 1964 - " " " " de Empresarios.
- 15 de Julio de 1965 - Decreto sobre participación del personal en los Consejos de Administración desarrollando la ley de 21-7-62.
- 21 de Diciembre de 1965 - Ley modificando artº 222 del Código Penal. Carácter de las huelgas.
- 5 de Mayo de 1966 - Orden modificando Reglamento de Convenios colectivos.
- 6 de " 1966 - Decreto modificando Reglamento de Jurados de Empresa.
- 14 de " 1966 - Reglamento de Elecciones Sindicales.

CONVENIOS COLECTIVOS - PROBLEMAS QUE PUEDEN ABORDARSE

- Salario mínimo con escala móvil
- Remuneración mensual
- Plus familiar
- Seguridad Social
- Trabajo con incentivo, primas
- Pluses de distancia
- Salarios fotoninos
  
- horarios de trabajo
- horas extraordinarias: limitaciones, tarifas
- períodos de descanso
- vacaciones
- fiestas y ausencias
- turnos
  
- tiempos de trabajo
- ritmos de las cadenas de producción
- coeficientes de descanso y otros concedidos
  
- seguridad e higiene en el trabajo
- condiciones del ambiente: temperatura, polvo, humedad, etc.
  
- faltas, sanciones
- reclamaciones
  
- ingreso, periodo de prueba
- ascensos
- sistemas de clasificación profesional
- antigüedad
- cambios de trabajo y sección
- aprendizaje, formación profesional
- despidos
- excedencias
  
- derechos sindicales
- tablones de anuncios
- locales para reuniones
- libertad de movimientos
- acceso a la documentación necesaria
- posibilidad de elegir libremente los asesores técnicos
- posibilidad de reparto de propaganda
- garantías para los representantes sindicales
  
- economatos
- comedores
- guarderías
- transportes
- vivienda